

最終報告

LWB / T2 / 9 / 3

**婦女選擇就業與否的考慮及所面對的困難
顧問研究**

企業名稱：香港大學社會工作及社會行政學系（SWSA）

項目負責人：香港大學社會工作及社會行政學系副教授喬曦

作者

Lucy Porter JORDAN, *PhD 喬曦, PhD*

香港大學香港大學社會工作及社會行政學系副教授
香港大學社會科學學院副院長

團隊成員

Prof. John BACON-SHONE 白景崇教授

Dr. Celia Hoi Yan CHAN 陳凱欣博士

Dr. Yu Chih CHEN 陳昱志博士

Dr. Cheryl CHUI 徐曉君博士

Dr. Puja KAPAI 紀佩雅博士

Mr. Chung LO 盧啟聰先生

Dr. Julia Shu Huah WANG 汪書華博士

Dr. Duoduo XU 許多多博士

Prof. Paul Siu Fai YIP 葉兆輝教授

其他成員

Ms. Inès HUYNH

Ms. Virgo Shu Ning LAI

致謝

感謝具有多種語言能力的研究助理讓實地研究得以進行，還有眾多協助研究的非政府機構及和社區領袖，以及參與實地研究的 3 138 名女士。研究團隊亦要感謝香港特別行政區勞工及福利局及婦女事務委員會對項目的指導。

婦女選擇就業與否的考慮及所面對的困難顧問研究

最終報告

目錄

表列單.....	5
圖列單.....	6
縮寫列單.....	7
執行摘要.....	9
第一章：引言、目的及研究方法.....	13
1.1 引言	13
1.2 背景	13
1.3 目的	13
1.4 研究問題	14
1.5 研究方法.....	14
第二章：持份者諮詢.....	17
2.1 目的	17
2.2 研究方法.....	17
2.3 結果	17
第三章：與其他地區的比較.....	22
3.1 目的	22
3.2 研究方法.....	22
3.3 結果	22
第四章：香港政府政策及服務.....	71
4.1 目的	71
4.2 研究方法.....	71
4.3 結果	72
第五章：量性研究的一手數據及二手數據分析.....	91
5.1 目的	91
5.2 研究方法.....	91
5.3 結果	92
第六章：聚焦小組所得之一手質性數據.....	104

6.1	目的	104
6.2	研究方法	104
6.3	結果	105
第七章：影響及建議.....		111
7.1	建議	111
7.2	建議列表	121
參考文獻.....		126

表列單

表 1. 持份者之諮詢會.....	17
表 2. 背景特徵及資料.....	24
表 3: 幼兒照顧.....	28
表 4: 長者照顧.....	34
表 5: 侍產假及家庭假期.....	40
表 6: 產假.....	45
表 7: 彈性工作安排.....	48
表 8: 就業服務.....	51
表 9: 就業培訓.....	54
表 10: 照顧者支援及培訓.....	65
表 11: 一手數據調查的樣本規模.....	91
表 12: 按目標群組和地區劃分的受訪者分佈.....	93
表 13: 按目標群組及母語劃分的受訪者分佈.....	98
表 14: 聚焦小組訪談及個人訪談的樣本規模.....	104
表 15: 建議列表.....	122

圖列單

圖 1: 1993-2020 年按性別劃分的勞動人口參與率 (不包括外籍家庭傭工).....	13
圖 2: 研究示意圖.....	16
圖 3: 7 個地區之女性勞動人口參與率.....	23
圖 4: 按目標群組及年齡劃分的受訪者分佈.....	92
圖 5: 按種族劃分的目標群組 3 的受訪者分佈.....	92
圖 6: 按目標群組及房屋類型劃分的受訪者分佈.....	94
圖 7: 按目標群組及最高教育程度劃分的受訪者分佈.....	95
圖 8: 按目標群組及婚姻狀況劃分的受訪者分佈	96
圖 9: 按目標群組及住戶人數劃分的受訪者分佈.....	97

縮寫列單

AA	Associate of Arts 文科副學士
ADL	Activities of Daily Living 日常生活活動
AS	Associate of Science 理科副學士
ASCP	After School Care Programme 課餘託管服務
CCC	Childcare Centre 幼兒中心
CCF	Community Care Fund 關愛基金
CCS	Community Care Services 長者社區照顧服務
CCSV	Community Care Service Voucher 長者社區照顧服務券
CPF	Central Provident Fund 公積金計劃
CSSA	Comprehensive Social Security Assistance 綜合社會保障援助(綜援)計劃
DECC	District Elderly Community Centres 長者地區中心
ECE	Early Childhood Education 幼兒教育
ECEC	Early Childhood Education and Care 幼兒教育及照顧
EHCCS	Enhanced Home and Community Care Services 改善家居及社區照顧服務
EI	Employment Insurance 失業保險
EM	Ethnic Minority 少數族裔
EPEM	Employment Programme for the Elderly and Middle-aged 中高齡就業計劃
ERB	Employees Retraining Board 僱員再培訓局
ESA	Employment Services Ambassador 少數族裔就業服務大使
EYDF	Early Years Development Framework 嬰幼兒培育框架
FDH	Foreign Domestic Helper 外籍家庭傭工
FFEP	Family-Friendly Employment Practices 家庭友善僱傭措施
FGD	Focus Group Discussion 聚焦小組訪談
FWSS	Fee-Waiving Subsidy Scheme 收費減免計劃
GDP	Gross Domestic Product 本地生產總值
HDA	Higher Disability Allowance 高額傷殘津貼
HDB	Housing and Development Board (Singapore) 建屋發展局(新加坡)
HKPSG	Hong Kong Planning Standards and Guidelines 香港規劃標準與準則
HKSAR	Hong Kong Special Administrative Region 香港特別行政區
HKU	Hong Kong University 香港大學
HSS	Household Services Scheme
IDAPE	Interim Disability Assistance Scheme
IHCS	Integrated Home Care Services 綜合家居照顧服務
ITE	Institute of Technical Education (Singapore) 工藝教育學院 (新加坡)
LD	Labour Department (HKSAR) 勞工處 (香港特別行政區)
LTC	Long-Term Care 長期照護
LWB	Labour and Welfare Bureau (HKSAR) 勞工及福利局 (香港特別行政區)
MHCCC	Mutual Help Child Care Centre 互助幼兒中心
MOE	Ministry of Education (Singapore) 教育部 (新加坡)
NEC	Neighbourhood Elderly Centres 長者鄰舍中心
NGO	Non-Governmental Organization 非政府機構
NSCCP	Neighbourhood Support Child Care Project 鄰里支援幼兒照顧計劃
NTU	Nanyang Technological University (Singapore) 南洋理工大學 (新加坡)

NUS	National University of Singapore 新加坡國立大學
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development 經濟合作暨發展組織
OJT	On-the-Job Training 在職培訓
PES	Public Employment Service 公共就業服務
PG	Postgraduate 研究生
QF	Qualifications Framework 資歷架構
RCHD	Residential Care Homes for Persons with Disabilities 殘疾人士院舍
RCHE	Residential Care Homes for the Elderly 安老院舍
RCS	Residential Care Services 院舍服務
RCSV	Residential Care Service Voucher 長者院舍住宿照顧服務券
RDEP	Racial Diversity Employment Programme 多元種族就業計劃
RPP	Persons with Disabilities and Rehabilitation Programme Plan 殘疾人及康復計劃方案
SC NAMES	Standardised Care Need Assessment Mechanism for Elderly Services 安老服務統一評估機制
SES	Senior Employment Services 長者就業計劃
SESU	Senior Employment Service Unit (NYC) 年長者就業服務組 (紐約市)
SIT	Singapore Institute of Technology 新加坡理工大學
SMF	Seniors' Mobility and Enabling Fund 樂齡助行基金
SMU	Singapore Management University 新加坡管理大學
SSG	SkillsFuture Singapore 新加坡未來技能計劃
SSI	Supplemental Security Income 生活保障補助金
SUSS	Singapore University of Social Sciences 新躍社科大學
SUTD	Singapore University of Technology and Design 新加坡科技設計大學
SWD	Social and Welfare Department (HKSAR) 社會福利署 (香港特別行政區)
TG	Target Group 目標群組
UG	Undergraduate 本科
WOPS	Work Orientation and Placement Scheme 就業展才能計劃

執行摘要

1. 背景及目的

1.1 勞工及福利局接受婦女事務委員會的意見，委託香港大學進行一項有關婦女選擇就業與否的考慮及所面對的困難的顧問研究。鑑於香港人口迅速老化及相對較低的生育率，了解增加香港女性勞動力參與的障礙和促成因素，用以解決未來十年預計的勞動力供應短缺問題更為重要。

1.2 報告的目的如下：

- 1) 解決現時社會對四個主要目標群組中女性在選擇是否就業時的考慮和困難方面欠缺認識的問題（目標群組 1：40-49 歲現時沒有受薪工作的婦女；目標群組 2：50 歲及以上現時沒有受薪工作的婦女；目標群組 3：現時沒有受薪工作的少數族裔婦女；目標群組 4：來自低收入住戶的女性全職料理家務者）。
- 2) 審視現行的本地和非本地政策，並提出就目標群組可優化香港現行政策的建議，甚至新的計劃或服務（如適用），以鼓勵目標群組中的女性加入勞動市場。

2. 研究方式

2.1 為了達致這些目的，這項研究將採用混合研究方法，收集及分析質性及量性數據。

2.2 第 I 部分探討持份者（僱主組織、婦女組織和向目標群組提供服務的非政府組織）對四個目標群組女性加入勞動市場的考慮和困難的看法(數量=56)。

2.3 第 II 部分包括非本地地區（台北、上海、東京、新加坡、紐約及多倫多）在相關政策及措施的比較，為研究建議提供導引，並為香港的政策及措施提供重要的基準。

2.4 第 III 部分包括對香港政策及服務的全面評估，探討如何加強現有政策和可能的新措施，以鼓勵女性加入勞動力。

2.5 第 IV 部分介紹具統計意義的全港性問卷調查的結果，以探討四個目標群組的女性參與勞動市場的考慮及困難。該調查的受訪者(數量=2889)具一定代表性，涵蓋了目標群組中來自不同社會經濟地位、種族背景和居住地區的婦女。

2.6 第 V 部分描述了與四個目標群組女性的聚焦小組訪談結果(數量=249)，以更深入地探討女性加入勞動市場的考慮和困難。

3. 結果

3.1 第 I 部分 持份者諮詢。持份者指出女性在加入勞動市場所面臨的挑戰。目標群組 1、2 及 4 的女性面對的困難包括：(1) 因家庭責任而影響職業發展；(2) 難以獲取有關重新進入勞動市場的途徑和機會的資訊；及(3) 長時間和缺乏彈性時間的工作文化。目標群組 3 的女性所面對的挑戰包括根深蒂固的性別角色和傳統的家庭價值觀、缺乏粵語和普通話能力、工作選擇僅限於低薪和勞動型工作，以及從家鄉所獲得的資歷和

工作經驗在香港不被承認。持份者還提供了他們認為可以鼓勵女性加入勞動市場的建議，包括(1)改善為女性的就業服務；(2)減輕女性的育兒責任；(3)在工作場所推廣家庭友善措施。

3.2 第II部分 與其他地區的比較。對六個城市的八個政策範疇（幼兒照顧、長者照顧、侍產假和家庭假期、產假、彈性工作安排、就業服務、就業培訓和照顧者支援及培訓）進行比較，以得出最能鼓勵婦女參與勞動市場的措施。在幼兒照顧方面，一些相關措施包括育兒津貼，通過設立輔助教育人員職位以提高幼兒中心的人員比例，以及提供彈性的託兒選擇（例如由合資格人員提供受監管的非服務中心為本的育兒服務）。在長者照顧方面，由於六個地區皆已認定長期照顧服務不足將會是人口老化的重要問題，因此已加大力度增加直接或長期護理的資源。大部分的地區都採納了與兒童或家庭照顧相關的假期，為員工提供額外彈性並促進家庭友善的工作文化。所有地區都設定了相對較低的先決就業要求，以擴大產假的覆蓋範圍至更多的在職母親。部分地區已訂定法定彈性工作權利，以及在工作場所提供法定哺乳休息時段，以支持家庭友善的工作文化。在就業服務和就業培訓方面，部分地區提供專門支援女性的服務和培訓，以提高她們的就業能力。有關照顧者支援及培訓方面，家居為本的護理服務包括幼兒照顧、長者照顧、殘疾人士照顧皆有所提供。部分地區還為家庭提供僱用外籍家庭傭工的選擇。一些地區採用了措施包括為僱用照顧人員提供的財政津貼、培訓津貼和僱用兼職傭工的計劃，以幫助家庭抵銷僱用照顧服務的成本並提供適合家庭需求的支援。

3.3 第III部分 本地政策及服務。香港為增加女性參與或重投勞動力的機會，努力地推展新政策和服務，並改善現有政策和服務。為減輕女性照顧家人和處理家務的責任，政府在幼兒和長者照顧方面落實相關政策和服務，包括為各類福利設施制定人口規劃比例以增加服務供應，另外也撥出龐大資源購買物業以設置兒童、長者和殘疾人士的福利設施。家居為本護理和聘請外籍家庭傭工也是支援家庭的部分服務選項。為營造家庭友善的工作文化，政府已採取措施為照顧新生嬰兒的父母提供彈性的措施，並推廣彈性工作安排以配合照顧僱員的家庭需要。此外，勞工處和僱員再培訓局目前提供的就業服務和培訓計劃為期望重新加入勞動市場的女性提供支援。儘管如此，香港的政策和服務仍有改善的空間。在第II部分的政策比較，連同第III部分對香港相關政策和服務的全面分析，將有助於制定政策建議，以釋放潛在的女性勞動力來解決預計的勞動力供應短缺問題。

3.4 第IV部分 量性研究所得之一手數據。調查研究了與女性就業有關的不同方面，例如受訪者的就業歷史、照顧責任、對就業的看法和社會福利服務的使用情況。關於近期的工作經驗，大部分受訪者在15歲之後有過正式的工作或業務。目標群組3有最多曾經是「專業人士」的受訪者，而「服務和銷售人員」是各個目標群組中最常見的職業。目標群組1和目標群組4的大多數受訪者曾從事兼職工作，而目標群組2和目標群組3的受訪者則大部分曾從事全職工作。在所有目標群組中離職的最主要原因是照顧兒童的職責。在詢問照顧職責時，目標群組1、目標群組3和目標群組4的大多數受訪者皆與18歲以下的兒童同住。少數受訪者報告與至少一名長者同住，幾乎沒有人(4%)與殘疾人士同住。在調查期間，共有33%的受訪者正在尋找工作。大部分求職者傾向尋找兼職工作，而目標群組3有相當部分的受訪者在尋找全職工作。受訪者首選能於工作場所或家中作彈性安排的工作。彈性及方便的工作時間及減少育兒責任是考慮加入勞動力的主要因素。在社會福利服務方面，只有少數受訪者在調查時正使

用幼兒或長者照顧服務。不使用社會福利服務的最常見原因是對服務缺乏認識及對服務費用的擔憂。在就業服務方面，相當多的受訪者正在考慮使用此類服務。不使用此類服務的普遍原因是缺乏尋找工作的動力及對服務缺乏認識。大量受訪者尤其是目標群組 1 和目標群組 4 的受訪者正在考慮接受職業培訓。

3.5 第 V 部分 聚焦小組訪談所得之一手數據。聚焦小組訪談能更廣泛了解女性在選擇是否工作時所面臨的主要考慮和困難。目標群組 1 的受訪者認為育兒責任是重投職場的最常見障礙，但表示願意在孩子長大後工作。此外，缺乏適合其特定需求的工作機會亦窒礙受訪者尋找工作。女性聘請外籍家庭傭工的能力被視為是否考慮就業的重要因素，因其有助於釋放女性在照顧工作和家務上的時間。目標群組 2 的受訪者表示，年齡、健康狀況、照顧責任和年齡歧視皆是接受有薪工作的主要障礙。部分受訪者表示希望利用她們的空間時間貢獻社會，而不是從事有薪工作，而另一些受訪者則認為參與有薪工作是成長的機會。在目標群組 3 的受訪者中，很多都因為根深蒂固的性別角色、宗教要求、工作中的種族及 / 或語言歧視、在香港缺乏工作經驗及在非政府機構或勞工處的就業服務中的負面經驗而對參與勞動市場卻步。與目標群組 1 類似，目標群組 4 的受訪者認為育兒責任是工作的主要障礙。目標群組 4 中包括許多來自內地的新移民女性，她們在獲取工作信息及不同類型的服務和支援方面都面對困難。部分受訪者表示他們的資歷在香港沒有得到正式認可，使她們無法在資歷的界別找到工作。

4. 建議

4.1 根據研究的結果，確定了以下改善的方向：

- 1 改善讓女性能釋放更多幼兒照顧職責時間的措施，通過繼續微調措施（包括繼續實施幼兒中心供應計劃）來提高服務提供的質量和數量、使照顧幼兒方式（例如家居為本的照顧、及輔助教育人員）及服務類型（例如家居為本的照顧、課餘託管服務及鄰里支援幼兒照顧計劃）更多樣化，以及評估財務需求並在必要時調整津貼補助。
- 2 改善讓女性釋放更多長者照顧職責時間的措施，通過基於人口分佈的服務提供計劃來增加供應，例如改善鼓勵措施以吸引更多女性進入勞動市場、護理人員的工作條件，以及擴大被證明能有效支援家庭的長者照顧服務試驗計劃。
- 3 改善讓員工在照顧孩子上能有更多彈性的措施，尤其是家中有新生兒及 / 或有特殊需要的家庭成員的女性，包括探討與家庭照顧相關的假期和讓父親有更多時間與新生嬰兒建立聯繫的措施。
- 4 改善在職母親的權利和福利，以及支持女性重新加入職場和 / 或繼續工作的措施，例如探討擴大有薪產假覆蓋範圍的方法。
- 5 促進工作間家庭友善文化的措施，通過鼓勵公司和組織在工作間提供彈性工作安排和哺乳休息時段，並加強現有的家庭友善僱傭措施計劃。

- 6 拓闊女性求職者的培訓課程、調整和加強實習計劃及加強宣傳的措施，通過地區性的宣傳活動，提高**培訓和支援服務的知名度和可及性**，以幫助女性重新加入和留在勞動力中。
- 7 優化女性就業服務、增加女性就業或創業的機會及**提高僱主和公眾對相關政策、服務、活動和計劃認識**的措施，以更好地促進女性員工的招聘和就業。
- 8 為**有照顧需要的家庭採取減輕其壓力**的措施，包括增加照顧者培訓、為照顧者提供更好的支援以減輕女性照顧工作的時間，並探討支援有照顧需要家庭僱用外籍傭工的方案。
- 9 其他建議措施包括吸引更多投資者資助照顧行業的創新服務、為女性社會企業家提供資金及支持和繼續推動海外專業資格的認可。

第一章：引言、目的及研究方法

1.1 引言

本研究於 2020 年 10 月 12 日展開。本報告載列研究結果，並提出一系列建議，以提高香港女性在短期、中期和長期的重投勞動市場。

1.2 背景

香港正面臨持續的人口分佈轉變。預計人口分佈在 2019 年到達轉捩點，屆時本地勞動人口供應將停滯不前，並從此開始下降（勞工及福利局，2019）。最近由 2021 年人口普查所得的統計數字凸顯了本地勞工供應的主要趨勢。香港的女性勞動人口參與率從 1993 年的 44.3% 輕微上升至 2020 年的 49.6%，2017 年的最高比率為 50.9%，但仍然低於男性的整體比率。2020 年男性勞動人口參與率為 66.2%（政府統計處，2021）。許多因素能影響女性勞動市場參與趨勢，包括人口老化，晚婚，女性首次生育年齡中位數上升，以及接受中等教育的女性人數增加等（婦女事務委員會，2019）。有鑑於香港人口的迅速老化及相對較低的出生率，為解決未來十年預計出現的勞動人口供應短缺，社會須理解提升香港女性投入勞動市場的阻礙及推動因素。此研究針對這些缺口作出了明確的補充，指出了有關四個主要目標群組是否就業的考慮因素和所面對的困難（包括現時沒有受薪工作的 40-49 歲、50 歲及以上女性；現時沒有受薪工作的少數族裔女性；來自低收入住戶的女性全職料理家務者）。

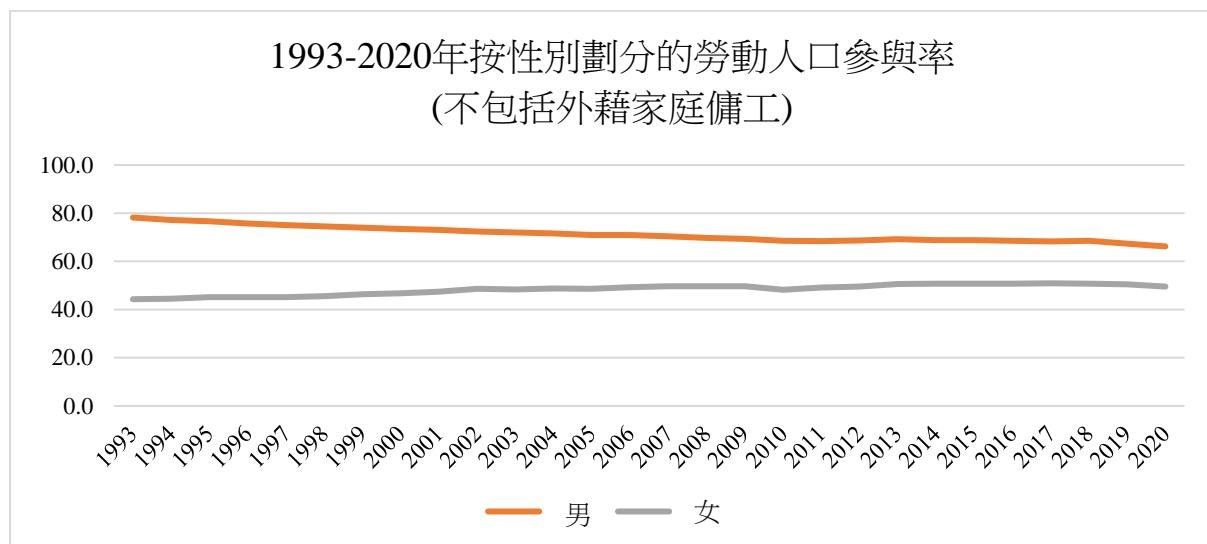


圖 1：1993-2020 年按性別劃分的勞動人口參與率 (不包括外籍家庭傭工)

1.3 目的

研究的目的如下：

- 研究以下女性群組（目標群組）選擇就業與否的考慮及所面對的困難：
 - i. 40-49 歲現時沒有受薪工作的婦女；
 - ii. 50 歲及以上現時沒有受薪工作的婦女；
 - iii. 現時沒有受薪工作的少數族裔婦女（少數族裔組別）；

iv. 來自低收入住戶(即每月住戶收入低於貧窮線)的女性全職料理家務者。

- 研究有關目標群組的非本地政策和最佳範例，作為促進香港女性勞動人口參與率的服務與計劃的參考；
- 審視與目標群組有關的現行本地政策，就優化現行政策提出可行建議，以及提議在適當時可行的新計劃及服務，以鼓勵目標群組之女性參與勞動人口。

1.4 研究問題

項目團隊建議以下的指導性研究問題，以作研究的描述及分析成分：

RQ1. 四個目標群組的女性在選擇是否就業時的考慮因素及所面對的困難是什麼？

RQ2. 四個目標群組的女性在選擇是否就業時，有何相似或不同的經驗？

RQ3. 香港特別行政區現時有什麼政策／服務／計劃旨在促進及支持不同女性就業？

RQ4. 如何修訂現時的政策／服務／計劃(包括但不限於增加幼兒／長者照顧、家庭友善政策、再就業支援的質素、供應及現有資料)，或引入新的政策／服務／計劃，以鼓勵目標群組的女性投入勞動力？

1.5 研究方法

1.5.1 為達致以上述目的，本研究將採用混合研究方式，收集及分析質性及量性數據。本研究與社區夥伴及海外專家以合作進行一系列的研究活動。研究將包括五個部分(研究示意圖見圖 2)：

1.5.2 研究的第一部分着重於**持份者諮詢**的過程，包括各個與女性合作的團體、婦女事務委員會、政府諮詢組織及目標群組內的女性，以確保在研究推進、對研究結果的詮釋，甚至在項目週期中微調研究方法時能具有持續的一致性。

第二部分包括**非本地地區在相關政策及措施的比較**，目的為研究建議提供導引，並為香港的政策及措施上提供重要的基準。

第三部分包括**對香港政策及服務的全面評估**。

第四部分透過問卷調查進行具統計意義的全港性數據收集。數據具有代表性，能覆蓋目標群組內不同社會經濟狀況、種族背景及居住地區(總數為最少 2 500 位參加者)。現有可用的相關數據亦已進行分析，以確認目標群組參與勞動市場的決定因素，以及調查的抽樣和內容。二手數據分析提供了重要的群組比較與對照，包括所有年齡的女性，以協助抽樣及問卷設計，並加強對結果在不同群組間一致或有差異的解釋。

第V部分涉及與不同持份者的聚焦小組訪問，包括(a)四個目標女性群組(240名參加者)及(b)目標僱主組織、婦女組織、向目標群組女性提供服務的非政府機構(NGOs)以及其他相關團體。

1.5.3 此研究主要挑戰之一是要接觸到目標群組以參與研究，尤其是多元的少數族裔。採取的多元方法包括與社區夥伴緊密合作，並加以利用研究團隊的廣泛網絡。我們與社區組織夥伴，以及在香港各地區進行社區參與行動，從而接觸目標群組內不同的成員並對樣本特性進行持續的監測，以確保本地不同組別的女性的代表性。此外，研究團隊聘請了擁有多種語言和多種族的研究團隊參與基層社區合作夥伴接觸，在目標群組中招募女性，以她們的母語進行調查和聚焦小組／個人訪談。

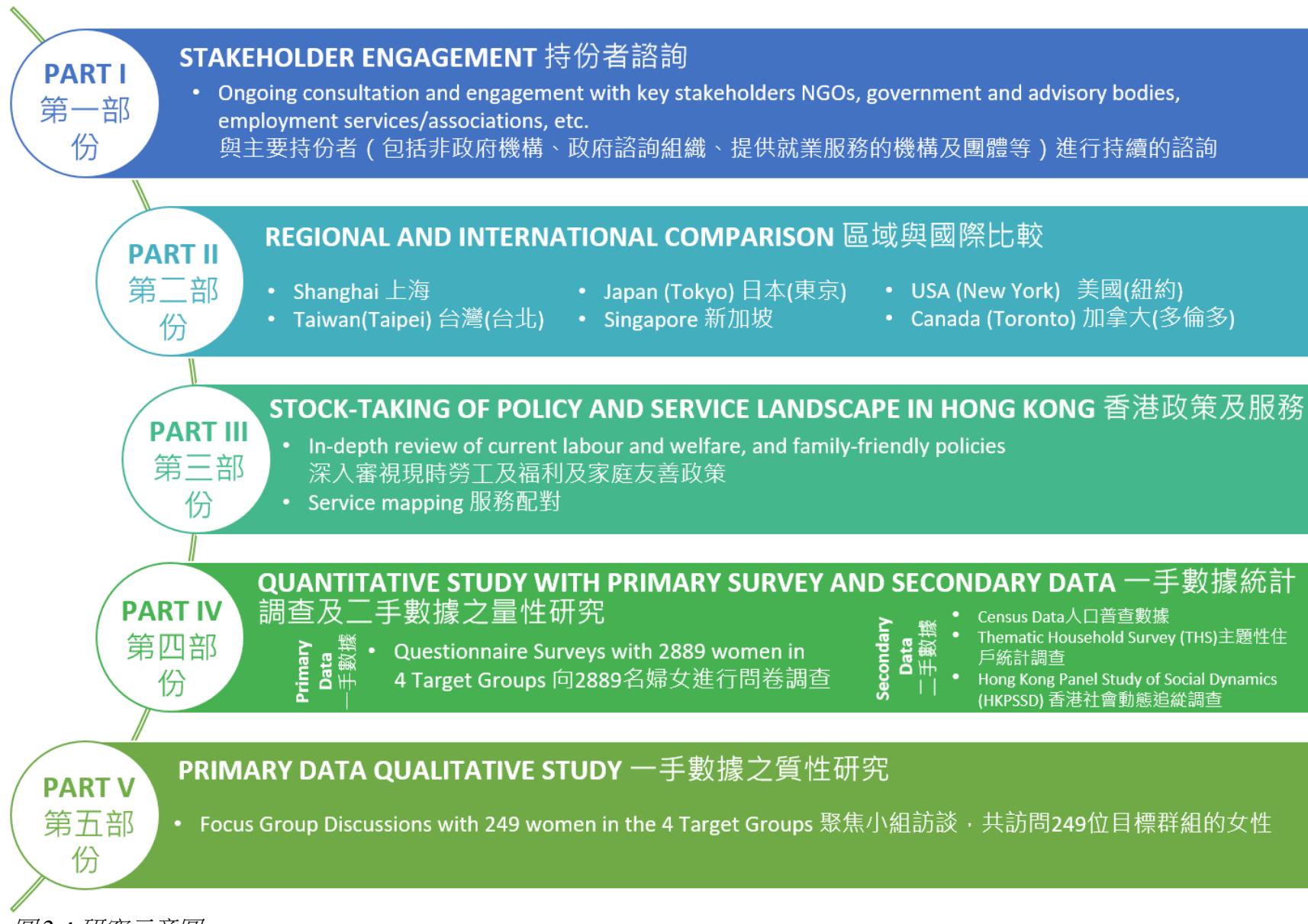


圖2：研究示意圖

第二章：持份者諮詢

2.1 目的

聯繫相關持份者，包括僱主組織、婦女組織及向目標群組女性提供服務的非政府機構(NGOs)，以收集四個目標群組女性在選擇就業與否的考慮及所面對的困難的意見。

2.2 研究方法

項目團隊在 2020 年 12 月與合作夥伴召開了討論會議，作為聚焦小組訪談 / 諮詢過程的一部分。這些組織被邀請參與有關第 III 部分 (即審視本地政策及服務)，並討論與項目相關的關鍵問題。透過討論環節，確定了其他與四個目標群組相關的組織。我們透過視頻會議舉行了小組或個別組織的討論。討論由一位香港大學主要團隊成員帶領進行。項目團隊總共諮詢了 56 個持份者團體，並總結於以下表 1：

表 1. 持份者之諮詢會

合作夥伴 / 持份者	已完成的諮詢會數量
(i) 婦女組織	13 (參閱附件 1)
(ii) 僱主組織	4 (參閱附件 2)
(iii) 非政府機構	32 (參閱附件 3)
(iv) 其他	7 (參閱附件 4)

2.3 結果

2.3.1 本部分的結果涵蓋以下範疇：

- Q1. 您對提供兼職和靈活的工作時間表以方便女性為其組織工作有何看法 / 考慮 / 原因 / 疑慮？
- Q2. 您對參與有薪工作的不同女性（例如種族、年齡、教育、收入）有何看法 / 考慮 / 原因 / 擔憂？
- Q3. 您認為貴組織在勞動市場中包容不同女性的最大挑戰是什麼？
- Q4. 您對現有計劃和服務（工作轉介、職業培訓等）有哪些認知及以前有任何經驗？
- Q5. 有哪些政府 / 僱主 / 社區的正式或非正式支援會對女性從事有薪工作或從有薪工作得到滿足感有所幫助？
- Q6. 您提供哪些類型的介入措施和服務來支持目標群組中的女性投入勞動人口？
- Q7. 你的經歷中有哪些成功或限制？

組織觀察到有關女性投入勞動人口的挑戰

目標群組 1 (40-49 歲現時沒有受薪工作的婦女)

目標群組 2 (50 歲及以上現時沒有受薪工作的婦女)

目標群組 4 (來自低收入住戶的女性全職料理家務者)

2.3.2 接受諮詢的組織描述，許多女性在人生某些階段，終歸成為家庭的主要照顧者。因此，她們相對難以充分發展自己的職業道路。對於那些暫時離開勞動市場後想

要重新進入勞動市場的人，例如會因為照顧孩子的責任，在獲取有關重新進入勞動市場的途徑和機會的信息時仍會遇到困難。這情況尤其是發生在希望尋求和以往工作相同的工作範圍和相近的職業水平的女性身上。組織的服務使用者向持份者表示，她們在瀏覽政府網頁尋找以下資料時遇到困難，(1) 有關就業再培訓的資訊；(2) 有關工作機會的資訊；(3) 有關工作指導或其他支援就業的措施，例如為重新進入就業及適應轉變的心理支援。

2.3.3 非政府機構指出，香港典型的長工作時間無法配合女性的育兒責任。全職工作往往與照顧兒童的職責不相容。這些女性只願意在孩子上學時將有限及固定時間花在工作上。就業機構指出，由於她們通常要求提前下班以接孩子放學和履行其他照顧責任，因此她們相對難以承諾固定的工作時間表。對於教育程度較低的女性，她們大多從事低收入的臨時和兼職工作，例如清潔、製造和服務業。由於她們能賺取的金錢比較少，而且工作是勞動密集型的，這些女性寧願居家照顧孩子，以降低外求託兒服務的費用。(這部分呼應了問題 1、問題 2)

2.3.4 新來港人士方面，這些機構解釋了不同的經濟、文化和個人因素如何影響女性重新進入勞動市場。最重要的是，不熟練粵語是新來港人士找工作的最大障礙。由於語言上的障礙，這些女性除了工作選擇限於較低收入和勞動密集型外，還會基於許多本地僱主較偏愛本地中國籍員工而面對被拒絕聘請的歧視情況。新來港人士亦有經驗被污名為「無法適應香港生活的社會福利津貼領取者」。這些機構還認為，由於語言的障礙，新來港人士在勞動市場上面臨著不公平的對待。所有這些因素都可能加劇社會的衝突和不平等。此外，許多中國內地的資歷和過往工作經驗在香港不被承認，或被認為不足夠及不符合香港的技能要求。一間專門服務新來港人士的非政府機構指出，經濟狀況和子女年齡是新來港女性求職態度的重要決定因素。女性如來自有強烈經濟需求的家庭及沒有孩子的年輕女性在尋找工作時會非常積極主動。同時亦有機構指出，丈夫在決定妻子應該工作還是留在家裡發揮重要的作用。除非家庭經濟困難，需要額外的薪金來源來維持家庭，否則其中一些丈夫寧願妻子留在家裡照顧孩子，因為他們可能擔心妻子會擴闊知識和社交圈，這情況尤其可在年齡差距很大的夫妻觀察得到。(這部分呼應了問題 2、問題 3)

目標群組 3 (現時無有薪工作之少數族裔女性)

2.3.5 為少數族裔女性服務的組織表示，這類人士在香港找工作面臨多個障礙。首先，文化差異是考慮少數族裔女性求職障礙的重要一環。根深蒂固的性別角色，以及傳統家庭價值觀與結構的重要性，阻止了某些少數族裔的女性加入勞動人口。正如一些非政府機構所解釋，對於許多少數族裔女性來說，她們的主要職責是照顧家庭、撫養孩子和處理家務，而丈夫則是家庭的主要經濟支柱，因此許多會猶豫不決或是被阻止就業。雖然現時更多的少數族裔女性考慮加入香港勞動市場，但她們大多是尚未建立自己家庭的年輕少數族裔女性。其中一所非政府機構透露，根據以往的經驗，少數族裔女性大多將家庭放在首位，而部分少數族裔員工有時會因為家庭事務在沒有作出事先通知而缺席。對他們來說，這是影響少數族裔女性就業的主要文化差異，須要通過向僱主和僱員進行教育及調整期望來解決。(這部分呼應了問題 2、問題 3、問題 7)

2.3.6 語言能力是許多少數族裔女性求職所面臨的另一個難題。粵語和普通話能力不足是許多尋求工作的少數族裔女性面臨的主要挑戰，因為大多數工作需要具備粵語

及 / 或普通話能力，而只有有限的職業會接受只精通英語及 / 或其他少數族裔語言的員工。不過，對於許多在香港出生和接受教育的年輕少數族裔來說，他們的粵語水平不斷提高，因此語言已不構成一個障礙。非政府機構解釋，除非少數族裔女性是某些領域的專業人士，並且在特定行業有豐富的工作經驗，否則她們大多數將因語言障礙而面臨尋找工作的困難，而大多只會獲得勞動型和低薪的工作。此外，正如內地新來港人士的情況一樣，許多少數族裔女性所擁有其國家的學位、證書及 / 或工作經驗在香港被拒絕承認或被看待為不相關。這問題加上語言的障礙，使許多尋求工作的少數族裔女性感到非常沮喪。明顯地，少數族裔和內地新來港人士的失業女性在香港勞動市場遇到許多相似有關家庭、語言和資格認可的問題。(這部分呼應了問題 2、問題 3)

機構對鼓勵女性加入勞動人口的建議

就業服務

2.3.7 **目標群組 1 / 目標群組 2 / 目標群組 4:** 我們接觸的大多數機構都為求職的女性提供特定服務。例如，一些機構與僱員再培訓局（再培訓局）合作提供培訓（例如電腦或軟件技能）。然而，他們指出，由於照顧責任、其他家庭因素，或未能看到與技能發展與達至就業的明確關聯，服務使用者並不熱衷參加這些培訓。一些機構根據個人情況和需要提供直接的工作配對服務。其中一個非政府機構組織了支援小組，為長期離開勞動市場的女性重新進入勞動人口作支援及準備。非政府機構舉行不同的工作坊，例如技能為本工作坊（例如紡織工作坊），以及其他工作坊教授服務使用者創建網上商店以在網上銷售他們的產品。非政府機構的員工透露，這些工作坊頗為成功，因為不僅幫助服務使用者賺取金錢，更提升了他們的能力和技能，為他們帶來了成就感，這對許多女性來說是一種真正的鼓舞。非政府機構成功地提供了某些服務，可以鼓勵政府向非政府機構提供更多的支持和財政援助，為不同的目標群組制訂具創意和可持續的基層方案。(這部分呼應了問題 4、問題 6、問題 7)

2.3.8 有關再培訓局提供的服務，各機構認為可以進一步改善，以更滿足有照顧責任的女性的需要。培訓的時間可以更靈活，可以在晚上或孩子上學時舉辦，因許多課程的時間不適合有照顧責任的女性。有意見指每班的最低參加者人數為 20 人過於嚴格，許多課程因人數不足而取消，阻礙女性參加培訓課程的意慾。同時亦有建議，由於勞工處正提供最大部分的就業相關服務，因此應提供平台以連繫僱主與求職者。然而，勞工處提供的服務主要為就業服務，而不是技能和知識發展培訓（其他組織和機構提供此類培訓），但這對於提高已長期離開職場的女性的就業能力同等重要。機構還強烈建議加大力度幫助中年女性過渡到其他職業 / 行業。最後，就業服務需要更加以人為本，並遷就不同的群組，例如殘疾人士、少數族裔、中年女性、長者及綜援受助者。(這部分呼應了問題 4、問題 5)

2.3.9 針對新來港女性，有機構建議提供實習機會，讓新來港人士適應香港的工作文化和生活，從而增強她們的自尊心和尋找工作的信心。(這部分呼應了問題 5)

2.3.10 **目標群組 3:** 一個與少數族裔女性合作的非政府機構說明在一般情況下，機構本身並不提供就業服務，而主要是充當溝通橋樑，將服務使用者與主流服務聯繫起來。例如，機構會向服務使用者介紹線上求職工具和有關面試技巧及實用工作技巧的建議。他們的重點為向年輕會員提供諮詢服務，以規劃他們的未來和職業發展。該非

政府機構表示，政府比較注重培養年輕的少數族裔成年人（21 歲以下）加入勞動市場，而不是一般的少數族裔女性，因為許多計劃都側重於賦予年輕少數族裔成年人更大能力。針對一般少數族裔女性的服務相當缺乏，例如沒有專門為尋找工作的少數族裔婦女而設立的服務熱線，而這服務肯定對她們有所幫助。此外，機構建議為僱用來自不同種族背景女性的機構提供培訓，讓其更了解不同的文化和宗教要求，並更配合少數族裔女性融入勞動市場。他們還呼籲為少數族裔人士服務的非政府機構能更好地協作以提供合適的服務，以滿足希望加入 / 重新加入勞動力的少數族裔女性的需求。（這部分呼應了問題 4、問題 5、問題 6、問題 7）

2.3.11 另一個機構認為，政府應該成為私營企業的榜樣，例如帶頭僱用少數族裔女性。政府可以提供鼓勵措施，向僱用新來港人士和少數族裔女性的私營企業給予津貼。如透過專門的資助來支持非政府機構，讓他們提供不同的活動來支援少數族裔女性及其家人，可能是鼓勵少數族裔女性加入勞動人口的一個開始。這些活動能向少數族裔女性帶出和突出工作的好處，尤其是在個人成長層面。這也可能會鼓勵她們開始尋找兼職工作並慢慢轉向全職工作。（這部分呼應了問題 5）

2.3.12 如上所述，香港的不同人口群組，例如少數族裔，在找工作方面面臨重大挑戰，很大程度是源於語言的障礙。許多機構為服務使用者提供語言課程，但他們認為，對於希望提高語言能力來加入勞動市場的人來說，課程的效用並不高。事實上，當職場上需要更具體和高水平的語言能力時，基本的粵語課程並不足夠。機構強烈建議政府能提升和組織語言課程，以滿足不同女性求職群組的需求。此外，再培訓局可提供更多以英語進行的培訓課程，以配合非華語女性尋找工作。（這部分呼應了問題 4、問題 5）

幼兒照顧服務

2.3.13 **目標群組 1 / 2 / 4:** 在幼兒照顧服務方面，一致皆認為可以通過多種方式改善服務，以協助有孩子的職業女性。首先，可以降低幼兒照顧服務成本並延長服務時間，以提高彈性。政府還可以提供臨時的幼兒照顧服務，特別是為有幼兒的家庭。然後，可以在工作場所推行家庭友善的措施，例如靈活的工作時間、兼職工作，及在一定程度上在工作場所提供相關設施，讓父母有需要時可在放學後的時間帶孩子上班。另外亦有建議學校可以在放學後照顧學童，並安排大量的課後活動，直到家長下班後來接他們。目前此項服務僅在幼稚園提供，未來可推廣至小學生及初中學生。（這部分呼應了問題 4、問題 5）

2.3.14 **目標群組 3:** 為少數族裔提供服務的機構認為，應考慮將更多的重點放在少數族裔社區的幼兒照顧服務。一般情況下，某些少數族裔的家庭規模較大，擁有孩子的數量多於香港的一般水平。如果政府可以建立中心來容納、支持和照顧更多來自同一家庭的孩子，這或許會鼓勵一些少數族女性加入勞動人口。一個非政府機構還建議開發社區優化項目，例如「社區保姆」，以照顧孩子或協助大家庭，為希望加入勞動人口的少數族裔女性提供更靈活的時間。例如，一個社區保姆項目能鼓勵一些少數族裔女性在培訓後成為社區保姆。這將容許希望找工作的女性僱用社區保姆在其工作時照顧她們的孩子。（這部分呼應了問題 5）

第三章：與其他地區的比較

3.1 目的

我們將研究六個城市（即上海、台北、東京、新加坡、紐約和多倫多）的政策和最佳範例，作為可為促進目標群組的女性參與香港勞動力的服務和計劃的參考。

3.2 研究方法

家庭政策、就業政策和支持工作與生活平衡的政策都是促進中年女性就業的關鍵。在本章中，我們回顧了國際環境下與女性參與勞動力相關的八個政策範疇，包括（1）幼兒照顧、（2）長者照顧、（3）侍產假和家庭假期、（4）產假、（5）彈性工作安排、（6）就業服務、（7）就業培訓及（8）照顧者支援及培訓。我們選擇這些政策領域的原因是因為女性往往因為須要履行家庭照顧職責而離開勞動市場，尤其是在分娩時。同時，在離開勞動市場一段長或短時間後，女性若選擇再度投入勞動市場，而爭取工作時可能會面臨劣勢，並缺乏職位空缺所需的最新技能。因此在政策方面，加強對家庭照顧的支持、給予員工時間和彈性來履行家庭照顧責任，以及為員工裝備必需的技能，對於促進女性參與勞動人口是至關重要的。在我們的檢閱中，我們對香港、台北、上海、東京、新加坡、紐約和多倫多進行了比較。這些地區擁有着類近的社會經濟和文化背景，以及不同程度的女性勞動力參與度。為進行這項檢閱工作，我們首先針對每個政策範疇選擇了相關指標，並從七個城市收集指標數據，並比較七個城市的相關措施，然後為香港提出了政策建議。所有數據來源（依政策範疇）已載於附件五中。

3.3 結果

3.3.1 背景 - 七個地區的女性勞動力參與情況

3.3.1.1 數據反映各地雖然致力推動婦女投入職場，但女性勞動力參與度仍然存在性別差距。根據 2020 年國際勞工組織的資料，在 2020 年全球女性的勞動人口參與率低於男性。在這項研究選取的城市中，勞動人口參與率介乎於上海的 40%¹ 與及新加坡² 和安大略省的 61% 之間^{3 4}。香港的勞動人口參與率為 54%，與台北（52%）⁵、日本

¹ 來源: 上海市婦女聯合會 <https://www.shwomen.org/shnx/xinwfb/content/785fb0a3-67a2-4bc5-81ee-85621bb84cff.html>

² 來源: Ministry of Manpower & Singapore Department of Statistics, 2021
<https://tablebuilder.singstat.gov.sg/table/TS/M182201>

³ 註釋: 安大略省被選取因為多倫多沒有可用的更新數據

⁴ 來源: Statistics Canada

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410028703&pickMembers%5B0%5D=3.3&pickMembers%5B1%5D=4.1&cubeTimeFrame.startMonth=12&cubeTimeFrame.startYear=2020&referencePeriods=20201201%2C20201201>

⁵ 來源: 政府統計處，2021

https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1010002/att/B10100022021MM08B0100.pdf

⁶ 來源: 台北市政府主計處 <https://statdb.dbas.gov.taipei/pxweb2007-tp/dialog/statfile9.asp>

(53%)⁷⁸及紐約 (55%)⁹相若，高於上海 (40%) 但低於新加坡 (61%) 和安大略省 (61%)。

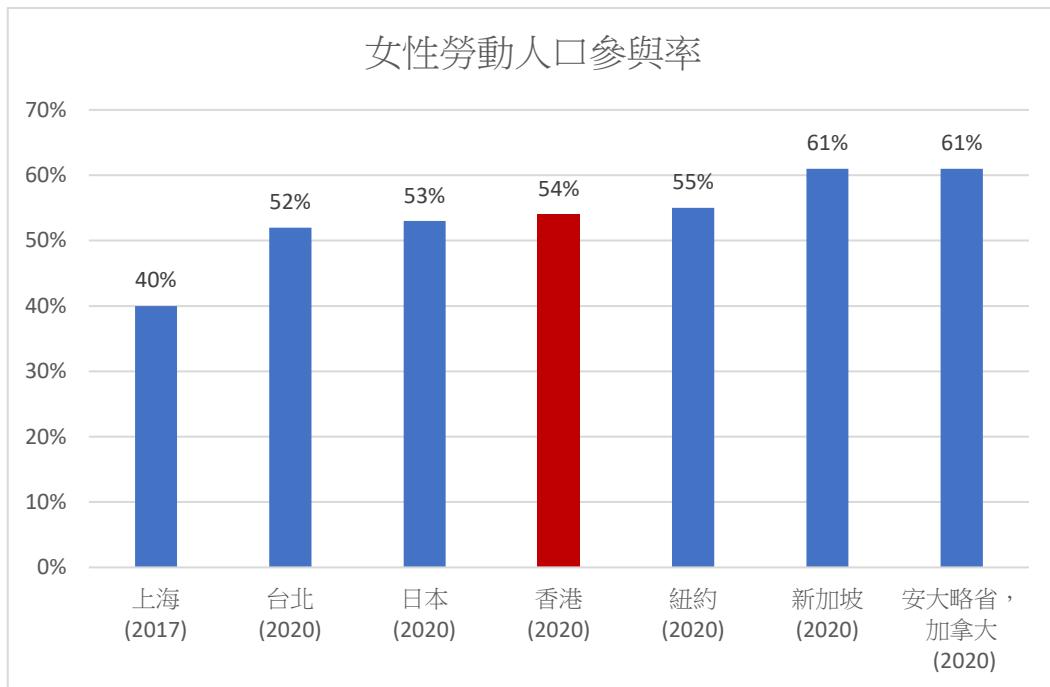


圖 3：7 個地區之女性勞動人口參與率

3.3.1.2 人口統計數據反映上海的人口最多，超過 2 400 萬 (2019 年)¹⁰，撫養比率 (0-14 歲和 65 歲及以上人口與 15-64 歲人口的比率) 則為最低，只有 35% (2020 年)¹¹。新加坡 2020 年的人口約為 570 萬¹²，撫養比率 (0-19 歲和 65 歲及以上人口與 20-64 歲人口的比率) 為 54%¹³。2020 年香港人口約為 740 萬¹⁴，撫養比率 (0-14 歲和 65 歲及以上人口與 15-64 歲人口的比率) 略低於 43% (2020 年)¹⁵。值得注意的是，多倫多 65 歲以上人口比例約 16% (2020 年)¹⁶。東京在 2020 年的相關數據為 22%¹⁷。2020 年紐約擁

⁷ 來源: Statistics Bureau of Japan <https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt01-b50.xlsx>

⁸ 註釋: 日本被選取因為東京沒有可用的更新數據

⁹ 來源: Office of the New York State Comptroller, 2020 https://comptroller.nyc.gov/wp-content/uploads/documents/NYC_Employment_May2020.pdf

¹⁰ 來源: 上海統計年鑑, 2020 <http://tjj.sh.gov.cn/tjnj/20210303/2abf188275224739bd5bce9bf128aca8.html>

¹¹ 來源: 國家統計局, 2021 http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202105/t20210510_1817181.html

¹² 來源: 新加坡統計局 <https://www.singstat.gov.sg/find-data/search-by-theme/population/population-and-population-structure/latest-data>

¹³ 來源: 新加坡統計局 <https://www.singstat.gov.sg/-/media/files/publications/cop2020/sr1/findings.pdf>

¹⁴ 來源: 政府統計處 https://www.censtatd.gov.hk/en/web_table.html?id=1A

¹⁵ 來源: 政府統計處

https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1010003/att/B10100032020AN20B0100.pdf

¹⁶ 來源: Toronto City Planning https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2018/09/8f4b-City_Planning_2016_Census_Profile_2018_25Wards_Ward13.pdf

¹⁷ 來源: Statistics of Tokyo, 2020 <https://www.toukei.metro.tokyo.lg.jp/tnenkan/2020/tn20q3e002.htm>

有 880 萬人口¹⁸，其中約有 20% 的人口未滿 18 歲¹⁹。以 2019 年同年比較，上海 14 歲以下人口佔總人口的 10%²⁰，東京 18 歲以下人口佔總人口的 12%²¹。

3.3.1.3 在 2019-2020 年期間，紐約（2019 年）的結婚率[^]最高達 7.2²²，台北（2020 年）則最低為 4.9²³。上海的離婚個案最多，2020 年離婚率*為 4.5²⁴，其次是香港的 2.1²⁵（2020 年）和紐約的 1.8²⁶（2020 年）。安大略省、日本和新加坡則擁有最少的離婚率，在 2020 年離婚率分別為 1.0²⁷、1.6²⁸及 1.7²⁹。2019-2020 年台北的結婚對離婚比率為 4，凸顯了結婚人數明顯超過離婚人數，然後是新加坡（3.06）、東京（2.72）、紐約市（2.48）、香港（2.11）和上海（1.4）³⁰。然而，香港在 2019 年的總和生育率³¹則低於上述大部分地區。

3.3.1.4 在稅制方面，七個地區均有累進稅制，而香港和新加坡的稅率最低，分別為 2-17% 和 0-22%。台北、上海和東京的稅率相近，從 3-5% 到 40-45% 不等。紐約和多倫多的居民須要繳納聯邦所得稅和城市 / 省級稅。兩個地區的聯邦所得稅稅率相近，而安大略省的省級稅率高於紐約的市級稅率。

[^] 結婚率是指當年每 1 000 人的結婚數目

* 離婚率是指當年每 1 000 人的離婚數目

總和生育率是指 1 000 名婦女，若她們在生育齡期（即 15 至 49 歲）經歷了一如該年的年齡別生育率，其一生中活產子女的平均數目。。

¹⁸ 來源: United States Census Bureau <https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/newyorkcitynewyork>

¹⁹ 來源: New York City, 2020 Census https://www1.nyc.gov/assets/planning/download/pdf/planning-level/nyc-population/census2020/dcp_2020-census-briefing-booklet-1.pdf?r=3

²⁰ 來源: 國家統計局, 2021 http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202105/t20210510_1817181.html

²¹ 來源: Tokyo Statistical Yearbook, 2019 <https://www.toukei.metro.tokyo.lg.jp/tnenkan/2019/tn19q3i002.htm>

²² 來源: National Center for Health Statistics <https://www.cdc.gov/nchs/data/dvs/state-marriage-rates-90-95-99-20.pdf>

²³ 來源: 台北市政府民政局，2020

²⁴ 來源: 上海市民政局, 2020 http://mzj.sh.gov.cn/MZ_zhuzhan1539_0-2-8-1459/20210528/e8176e44ed824bd8b9a1698526b777ed.html

²⁵ 來源: Annual Digest (2021ed.) Census and Statistics Department

https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1010003/att/B10100032021AN21B0100.pdf

²⁶ 來源: CDC/NCHS <https://www.cdc.gov/nchs/data/dvs/state-divorce-rates-90-95-99-20.pdf>

²⁷ 來源: Statistics Canada

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=3910005101&pickMembers%5B0%5D=1.7&cubeTimeFrame.startYear=2016&cubeTimeFrame.endYear=2020&referencePeriods=20160101%2C20200101>

²⁸ 來源: Statistics Bureau Japan <https://www.stat.go.jp/english/data/handbook/c0117.html>

²⁹ 來源: Singapore Department of Statistics 新加坡統計局 <https://www.singstat.gov.sg/find-data/search-by-theme/population/population-and-population-structure/latest-data>

³⁰ 由項目團隊根據粗略結婚離婚率計算

³¹ 來源: 香港統計年刊 (2020) 政府統計處

https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1010003/att/B10100032020AN20B0100.pdf

表 2. 背景特徵及資料

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
女性勞動人口參與率	54% (2020)	52% (2020)	40% (2017)	53% (2020 年日本)	61% (2020)	55% (2020)	61% (2020 年安大略省)
人口	7,428,300 (2020)	2,602,418 (2020)	24,281,400 (2019)	14,064,696 (2020)	5,685,807 (2020)	8,804,190 (2020)	2,794,356 (2021)
18 歲以下人士比例	12% (0-14) (2020)	16% (0-18) (2020)	10% (0-14) (2020)	12% (0-18) (2019)	20% (0-20) (2020)	20% (0-18) (2020)	
65 歲以上人士比例	19% (2020)	19% (2020)	16% (2020)	22% (2020)	15% (2020)	17% (2019)	
粗結婚率 ^a	3.7 (2020)	4.9 (2020)	6.3 (2020)	6.4 (2019)	5.2 (2020)	7.2 (2019)	
粗離婚率 ^a	2.1 (2020)	1.8 (2020)	4.5 (2020)	1.6 (2020 年日本)	1.7 (2020)	1.8 (2020) (紐約州)	1.0 (2020) (安大略省)
總和生育率	0.87 (2020)	0.99 (2020)	0.73 (有戶籍女性, 2020)	1.36 (2020)	1.10 (2020)	1.68 (2019)	1.34 (2020) (安大略省)
撫養比率 ^b	43% (2020)	48% (2020)	35% (2020)	54% (2020)	54% (2020) ^c	55% (2020) ^c	64% (2020) (安大略省)
人均收入中位數 (或平均)	HK\$235,200 (Q2 2021)	[人均可支配收入] NT\$369,742 (HK\$99,226) (2020)	[平均] CNY69,442 (HK\$84,568) (2019)	[平均] US\$28,872 (HK\$226,497) (2021)	S\$54,408 (HK\$313,733) (2020)	US\$41,625 (HK\$326,546) (2020)	[平均] CA\$47,617 (HK\$298,644) (2015)
所得稅	累進: 2-17% 標準率: 15%	累進: 5-40% [台灣]	累進: 3-45%	累進: 5-45%	累進: 0-22%	[聯邦所得稅] 累進: 7 種稅率 由 10 至 37% 不等 [紐約] 累進: 四個稅級 由 3.078 到 3.876% 不等	[聯邦所得稅] 累進: 15-33% [安大略省] 累進: 5.05-13.16%

註釋: ^a以每千人計的該年比率

^b撫養比率包括 0-14 歲及 65 歲以上人士

^c我們用每位 20-64 歲人士對比 0-19 歲及 65 歲或以上人士來計算新加坡及紐約的撫養比率

3.3.2 幼兒照顧

可負擔能力

3.3.2.1 對於許多年輕家庭來說，幼兒照顧服務的成本一般很高。大部分獲選作為比較的地區有關政府都有提供一系列的津貼來幫助抵消費用。在各個地區中，一個孩子的平均照顧費用佔家庭收入中位數的百分比，以新加坡的 10.7%³²為最低，而紐約市的 22.1%³³為最高。東京的相對成本為較低的 12.6%³⁴，而多倫多³⁵為 21.6%。

3.3.2.2 至於政府補貼幼兒照顧開支的做法，只有新加坡為有孩子的家庭提供劃一或免入息審查津貼，而所有城市都有為有孩子的家庭提供需要入息審查的兒童福利。為了進一步資助與生育有關的費用，台北、東京和新加坡皆向有嬰兒的家庭提供生育津貼。

可用性及可及性

3.3.2.3 在幼兒教育和照顧質素方面，新加坡 0-2 歲幼兒的教職員與幼兒比例最低，為 1:5-1:8 (或連同輔助教育 / 照顧人員為 1+1:12)³⁶。多倫多的比例在 3:10-1:5 之間³⁷，紐約市³⁸與上海³⁹的比例接近，均在 1:3-1:5 之間，東京在 1:3-1:6 之間⁴⁰。新加坡的模式在幼兒工作員以外，額外包括輔助專業人員。2012 年，新加坡 Early Childhood Development Agency 引入了輔助教育工作者和輔助照顧工作者兩項職業，以加入新加坡的學前工作界別，作為降低班級師生比例的措施。輔助教育者和輔助照顧工作者為幼兒工作員提供支援，亦有助提高服務和教職員與兒童互動的質量。此外，他們可以在工作中獲得培訓和證書，避免因資格和經驗而阻礙加入某些工作⁴¹。雖然員工比率不是唯一指標，但已被公認為潛在幼兒照顧質素的重要指標，尤其是對於幼童來說（例如 12 個月以下的嬰兒）（Chan, 2019 年）。如母親們認為幼兒照顧服務質素參差，可能會窒礙她們於分娩後繼續工作。

3.3.2.4 員工資格和薪金也是用作不同地區比較的另一個重要因素。資格影響照顧質素，也可作為提升父母對幼兒照顧提供者信任的訊號。各個地區對最低資格採取不同

³² 來源: Early Childhood Development Agency, 2020

<https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/ECDA%20Factsheet.pdf>

³³ 來源: Economic Policy Institute, 2020 <https://www.epi.org/child-care-costs-in-the-united-states/#/NY>

³⁴ 來源: OECD, 2020 <https://www.oecd.org/els/family/OECD-Is-Childcare-Affordable.pdf>

³⁵ 來源: Canadian Centre for Policy Alternatives, 2019

https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2020/03/In%20progress_Child%20care%20fees%20in%20Canada%20in%202019_march12.pdf

³⁶ 來源: ECDA 2020 <https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/Guide-to-Setting-up-ECDC.pdf>

³⁷ 來源: Ontario Government <https://www.ontario.ca/page/child-care-rules-ontario#section-1>

³⁸ 來源: New York State Government <https://www.ocfs.ny.gov/programs/childcare/regulations/418-1-DCC.pdf>

³⁹ 來源: 中華人民共和國國務院 http://www.gov.cn/fuwu/2019-10/16/content_5440463.htm

⁴⁰ 來源: OECD <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/f134a9a5-en/index.html?itemId=/content/component/f134a9a5-en>

⁴¹ 來源: Early Childhood Development Agency, 2011 <https://www.ecda.gov.sg/PressReleases/Pages/Better-Support-for-Child-Care-Teachers-and-Better-Staff-Child-Interactions-Through-Para-Educators-and-Para-Educars.aspx>

的彈性法規和要求。例如台北就最低要求有各種選擇，從最低水平的高中畢業生(須接受最少 180 小時的幼兒照顧專業培訓)到高等教育畢業生均可符合最低要求，但只有很少的具體法規確保最佳質素⁴²。要在新加坡達到最低資格也不須要完成一定程度的高等教育，但採用一套簡化的資格體系⁴³。相比之下，北美地區要求最至少 2 年的高等教育，即相當於幼兒教育的副學士學位 (AA)⁴⁴，而上海則要求至少完成幼兒教育的高等教育學位⁴⁵。我們計算了各個地區的幼兒工作員的平均工資相對於各個地區的中位數 / 平均收入比例 (如適用)。東京為幼兒工作員提供最豐厚的薪金，相當於個人平均收入的 134%，另外紐約市為 72%。新加坡為幼兒工作員提供的薪金為平均個人收入的 40-70%，而台北是提供最低薪金的地區之一，為個人平均收入的 48%⁴⁶。

3.3.2.5 儘管用作比較所選的所有地區都在採取相應行動以增加幼兒照顧服務的供應，但各個城市仍然普遍面對供應短缺的情況。新加坡幼兒照顧服務的一些缺點為人手短缺、營運成本、弱勢家庭被排除在外，以及在一些幼兒照顧服務需求高的屋苑的等待時間從數周到數月不等⁴⁷。在紐約市⁴⁸和多倫多⁴⁹所面對的主要困難為幼兒照顧服務的可用性不足、高成本和質素。

幼兒中心以外的其他選擇

3.3.2.6 最後一個需要考慮的範疇是有關非中心為本的照顧。 3.3.9.2 就家庭或家居幼兒照顧服務提供詳細資料。

⁴² 來源: 教育部，幼兒教育及照顧法，

2021 <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcodes=H0070031>

⁴³ 來源: Early Childhood Development Agency, 2020

<https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/Guide%20to%20Setting%20up%20ECDC.pdf>

⁴⁴ 來源: New York City Health Department, 2019 <https://www1.nyc.gov/assets/doh/downloads/pdf/dc/group-child-care-center-compliance-guide.pdf>; Canadian Child Care Human Resources Sector Council

<http://www.ccsc-cssge.ca/node/144>

⁴⁵ 來源: 上海市教育委員會, 2018-2020 http://edu.sh.gov.cn/xxgk2_zhzw_ghjh_01/20201015/v2-0015-gw_3022018001.html

⁴⁶ 這些比率由項目團隊根據個人中位數/平均收入數據和幼兒照顧工作者的平均薪金數據計算得出。這些數據的來源已包含在附錄 5 中。

⁴⁷ 來源: 新加坡社會及家庭發展部, 2017 <https://www.msf.gov.sg/media-room/Pages/Enrolment-and-manpower-in-child-care-centres.aspx>

⁴⁸ 來源: Center for American Progress

<https://cdn.americanprogress.org/content/uploads/2018/09/12074422/ChildCarePolling-report.pdf>

⁴⁹ 來源: Statistics Canada <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190410/dq190410a-eng.htm>

表 3. 幼兒照顧

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
劃一兒童福利 / 幼兒照顧津貼	無	無	無	無	有	無	無
需入息審查的兒童福利 / 幼兒照顧津貼	有	有	有	有	有	有	有
共付額	對有福利需要並正接受全日幼兒照顧服務的低收入家庭支付全額或部分費用；對合資格使用其他日間幼兒照顧服務的服務使用者提供費用資助	為低收入家庭提供全額或部分費用減免		為低收入家庭提供全額或部分費用減免(全日本)	以收入為本(具入息審查)，基本津貼以上由父母共同支付	為有工作需要，正找尋工作或出席就業培訓的低收入家庭提供全額或部分費用減免	收入審查後提供部分費用
平均幼兒照顧費用（一位兒童）佔家庭收入中位數的百分比				12.6% 佔賺取收入中位數的在職夫婦可支配家庭收入的百分比	10.7% 由項目團隊根據每月平均全日幼兒照顧費用（即 1,017 新元）除以家庭收入中位數 114,240 新元（652,451 港元）計算（2021 年）	22.1% 一個孩子的育嬰費用除以紐約家庭收入中位數	21.6% 由項目團隊根據多倫多的每月育嬰費用（即 1,774 加元）除以家庭收入中位數 98,174 加元（601,079 港元）計算（2015 年）
0-2 歲嬰兒	1:6		1:3 - 1:5	1:3 - 1:6	1:5 - 1:8	1:3 - 1:5	3:10 - 1:5

比較準則		香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多	
幼兒教育及工作員與兒童比例	2-3 歲幼兒	1:11	1:8	1:7	1:6 – 1:20	(或連同輔助教育 / 照顧人員為 1+1:12)			
						1:8 - 1:12 (或連同輔助教育 / 照顧人員為 1+1:12-1+1:18)	1:5 - 1:7	1:5 - 1:8	
使用幼兒照顧服務的主要困難		1) 名額不足 2) 與國際間的情況相比，合資格的幼兒工作員與幼兒的比例較低 3) 難以負擔的服務月費 4) 難以維持服務質素 5) 由於鄰里支援幼兒照顧計劃下的社區保姆為義工，因此供應無法滿足需求	需要更多公共幼兒照顧服務或更實惠的幼兒照顧服務選擇			1) 師資及營運成本短缺 2) 弱勢家庭被排除在外 3) 等待時間長	負擔能力、質素、可用性	可用性、負擔能力、難以尋找配合工作或學習時間表的照顧服務、難以找到照顧質素符合期望的服務	
員工月薪結構		一般職位薪金表 (2019 年) (薪金中位數):	台北幼兒教育工作者平均薪金為新台幣 36,029 元 (港元)		幼兒工作員平均薪金: 日元 380,600 元 (港幣 25,905 元)	教育員 (照顧 2 個月至 4 歲的兒童)：新元 1,800-3,150 元 (港幣)	幼兒工作員薪金中位數： 美金 2,402 元 (港幣 18,735 元)	日間幼兒工作員 / 主管： 2,720 加元至 2,880 加元(港元)	

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
	1) 幼兒中心主管：港幣 38,595 元 2) 幼兒工作員：港幣 27,145 元	幣 9,770 元) (包括獎金)			10,395- 18,191 元)		幣 16,672 元至 17,653 元) (加拿大)
薪金 (中位數 / 平均個人收入百份比)	159%	48%		134%	40-70%	72%	81-86%
幼兒工作員資格	在幼兒中心服務的幼兒工作人員必須註冊為幼兒工作員或幼兒工作主任。任何人士如欲註冊為幼兒工作員或幼兒工作主任，必須成功完成社會福利署署長批准的培訓課程，包括短期課程證書、文憑或學士學位。	提供延續護理服務的個人的最低要求 (ECEC 法案第 20 條)；最低程度：高中或以上，已完成市、縣之教育、社會、或勞動事務主管部門實施或委託的課外幼兒照顧專業培訓達 180 小時。	完成大專以上學歷及幼兒教育課程的人士		嬰兒教育者 (照顧 2-18 個月的嬰兒)： EY1 認證或更高的嬰兒護理證書 / 嬰幼兒護理證書或州註冊護士並獲取了幼兒發展框架 (EYDF) 證書	嬰幼兒小組教師 – 最少 21 歲，擁有幼兒教育副學士 (AA 或 AS)，或兒童發展副學士證書並計劃於 7 年內修讀 AA 或 AS，或高中文憑或同等學歷、各種大學學分組合，工作經驗和紐約市健康守則規定的學習計劃。	(安大略省) 每組兒童必須有一名工作人員持有經安大略應用藝術與技術學院 (OCAAT) 批准或同等學歷的兩年幼兒教育文憑。中心主管必須具有相同的教育程度並具有至少兩年的經驗。在安大略省幼兒中心工作的其他員工沒有教育要求。

3.3.3 長者照顧

3.3.3.1 本項研究在跨地區之間的比較檢視了長者照顧服務的兩大機制：經濟援助和服務提供。

經濟援助

3.3.3.2 在長期照顧需要方面，上海⁵⁰、東京⁵¹和新加坡⁵²建立了社會保障制度，而台北、紐約和多倫多則沒有建立長期照顧保險計劃。儘管長期照顧需要的識別或評估應建基於年齡、健康狀況、殘疾程度、被照顧者的疾病狀況的診斷，但建立社會保險計劃表明長期照顧的成本可能通過既定的保險系統獲得還款。這表示在擁有社會保險制度的城市，醫療保健服務的合資格比率和覆蓋範圍應相對地比其他城市高。儘管目前並沒有選定的城市之間的直接比較，但最近的一項政策評估研究（Yang, He, Fang, & Mossialos, 2016）比較了中國各地的長期照顧模式（即上海的社會醫療保險、青島的護理保險和南京的經濟審查模式），並發現「經濟審查方法受到狹窄的資格和資金不足的顯著限制」，而社會醫療保險模式雖然覆蓋率高及合資格率高，但可能會「鼓勵過度提供不必要的服務」。這些發現反映公共部門和私營部門之間的平衡可能是實現最佳結果的必要條件。

3.3.3.3 津貼水平是指某些透過全民或免入息審查計劃的經濟支援，例如旨在應付晚年照顧需要的現金津貼或養老金計劃。其中，台北⁵³（從高齡津貼福利所得之每月支付額皆有所不同，見註釋）、東京⁵⁴（每月日元 64,817 = 港幣 3,973 元，基於 40 年的全額繳費期），及加拿大⁵⁵（高達每月加元 648.67 = 港幣 3,968 元的老年保障）則依靠養老金計劃在經濟上應付晚年的照顧需要。在上海⁵⁶，65 歲及以上有戶籍的長者可獲得人民幣 75-600 元（港幣 92-734 元）的津貼。

3.3.3.4 除了全民或以稅收為本的現金津貼計劃外，這些城市還提供了經過經濟狀況審查的計劃，從而在經濟上應付照顧需要。大多數計劃都需要某些收入 / 資產測試才能通過計劃要求。台北的中低收入長者生活津貼⁵⁷是根據所有同住家庭成員的平均收入、所有同住家庭成員擁有的金融資產和同住家庭成員擁有的土地 / 房屋的總和為基礎計算。受助人每月可獲得新台幣 3,600-7,200 元（港幣 953-1,906 元）。上海的養老

⁵⁰ 來源: <http://ybj.sh.gov.cn/qtwj/20210108/5788843716bb45a3ba89fa025cf60eb5.html>

⁵¹ 來源: Japan Health Policy NOW, Health and Global Policy Institute

⁵² 來源: Chan (2021)

⁵³ 台北市之高齡退休金是按投保金額及投保年數計算。共有兩種方法：方法 A = (每月投保額×投保年限×0.65%) + 新台幣 3,772 元。方法 B = 每月投保額×投保年限×1.3%。

來源: 勞動部勞工保險局 <https://www.bli.gov.tw/en/0011314.html>

⁵⁴ 來源: Japan Pension Service <https://www.nenkin.go.jp/international/japanese-system/nationalpension/nationalpension.html>

⁵⁵ 來源: Government of Canada <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/old-age-security.html>

⁵⁶ 來源: 上海市民政局 http://mzj.sh.gov.cn/MZ_zhuzhan23_0-2-8/20210628/48981cca66464b7cb1fe30eb8ba2eae3.html

⁵⁷ 來源: 行政院衛生署 <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcodes=D0050045>

金補貼政策⁵⁸是基於家庭收入計算，受助人每月可獲得人民幣 480-960 元（港幣 559-1,118 元）。新加坡的樂齡補貼計劃⁵⁹是根據家庭收入和公屋單位大小而定，受助人每月可獲得新元 180-900 元（港幣 1,023-5,117 元）。紐約的生活保障補助金⁶⁰是為 65 歲或以上殘障 / 視力障礙的低收入人士在社會保障及 / 或其他收入之上所提供的資助，獨居者最高可獲得美元 858 元（港幣 6,734 元），而夫婦最高可獲得美元 1,261 元（港幣 9,897 元）；如受助人與他人同住，則金額或會有所不同。多倫多的入息保證補助金⁶¹以收入為基礎計算，適用於低收入老年保障養老金受助人。受助人最高可獲得加元 968.86 元（港幣 5,934 元）。其中部分計劃更針對有特殊需要的人士，包括殘疾人士（例如新加坡的臨時殘疾援助計劃⁶²）、倖存者（例如多倫多的倖存者津貼⁶³）或原住民（例如台北的原住民敬老津貼）⁶⁴。

服務提供

3.3.3.5 用作來評估長者照顧服務的可用性主要基於多個指標，包括照顧人員、成本分擔，以及是否有向照顧者提供服務和現金福利。儘管把照顧人員（以服務使用者與員工的比率衡量）作為評估服務提供的指標仍然存在爭議，但有證據顯示這項指標是評估服務可用性和質素控制的重要部分（Bostick 等人，2006 年；伊斯頓，2016 年）。至於家庭或機構的專業服務質素，我們發現經濟合作暨發展組織顯示每 100 名 65 歲及以上的長者平均對應 4.9 名長期照顧工作者⁶⁵，而台北⁶⁶、加拿大⁶⁷、新加坡⁶⁸、美國⁶⁹及東京⁷⁰的比例分別為 0.6、3.6、4、5.7 和 7⁷¹。調查結果表明，日本和美國在提供直接照顧或長期照顧人員方面擁有多更多的人力資源。相比之下，台北、新加坡及加拿大的直接照顧人員可能較少，並可能與依賴外籍照顧人員（例如外傭）有關。研究亦觀

⁵⁸ 來源: 上海市民政局 http://mzj.sh.gov.cn/MZ_zhuzhan23_0-2-8/20210628/48981cca66464b7cb1fe30eb8ba2eae3.html

⁵⁹ 來源: 人力部 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/silver-support-scheme>

⁶⁰ 來源: NYC Department of Aging

<https://www1.nyc.gov/assets/dfta/downloads/pdf/publications/Benefits2019.pdf>

⁶¹ 來源: Government of Canada <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/old-age-security/benefit-amount.html>

⁶² 來源: Agency for Integrated Care <https://www.aic.sg/financial-assistance/interim-disability-assistance-programme-elderly>

⁶³ 來源: Government of Canada <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/old-age-security.html>

⁶⁴ 來源: 勞動部勞工保險局 <https://www.bli.gov.tw/en/0011316.html>

⁶⁵ 來源: OECD <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b768405f-en.pdf?Expires=1634188660&id=id&accname=guest&checksum=E9CE3FEA246BE669E22C1CE720D8CD16>

⁶⁶ 來源: 全國統計 <https://www.stat.gov.tw/ct.asp?mp=4&xItem=47698&ctNode=549>

⁶⁷ 來源: OECD <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b768405f-en.pdf?Expires=1634188660&id=id&accname=guest&checksum=E9CE3FEA246BE669E22C1CE720D8CD16>

⁶⁸ 來源: Lien Foundation, 2018

http://www.lienfoundation.org/sites/default/files/Long%20Term%20Care%20Manpower%20Study%20FINAL_0.pdf

⁶⁹ 來源: OECD <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b768405f-en.pdf?Expires=1634188660&id=id&accname=guest&checksum=E9CE3FEA246BE669E22C1CE720D8CD16>

⁷⁰ 來源: OECD https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ae3016b9-en/1/3/10/8/index.html?itemId=/content/publication/ae3016b9-en&csp_ca413da5d44587bc56446341952c275e&itemIGO=oecd&itemContentType=book

⁷¹ 註釋: 日本、美國和加拿大被選取是因為東京、紐約市和多倫多皆沒有更新的數據。

察到其他東亞社會對家庭照顧的依賴（Ogawa、Chan、Oishi 和 Wang，2018 年）。這些觀察進一步凸顯了大部分中年女性因被期望承擔家庭照顧職責而難以成為勞動市場上活躍份子的潛在困難。

3.3.3.6 有關服務提供的可用性方面，目前的證據顯示每個城市在人口高齡化的環境下都正因為照顧人員和相關人員短缺而面臨服務短缺的問題。例如，Wu, Hu, & Chiou (2021) 研究了台灣各行政區長期照顧服務的可用性，發現「台北附近城市的長期護理人員的短缺程度最高，而未能覆蓋需要長期護理服務的使用者比例也是最高」。由於優質醫護人員的供應不足，選定的城市普遍存在長者照顧服務短缺的現象。另一個指標是長者照顧服務的輪候時間，不同城市的輪候時間存在着明顯的差異。最近的數據僅適用於新加坡⁷²和多倫多⁷³。新加坡資助的長期照顧服務的輪候時間約為 1 個月，而在多倫多的公共長期照顧服務輪候時間約為 7-8 個月。

3.3.3.7 最後，在費用分擔和現金福利方面，我們發現照顧服務在所有城市中都是按服務收費的，反映很多使用者都需要自費承擔開支，但一些成本可以透過經濟審查機制來抵消（例如收入低於官方貧窮線或特定收入保障水平），特別是台北⁷⁴、東京⁷⁵、新加坡⁷⁶、紐約⁷⁷和多倫多⁷⁸等城市。上海則沒有提供這樣的機制。一些城市已經制定政策，為無薪的家庭長者照顧者作出補償，包括台北⁷⁹、新加坡⁸⁰和多倫多⁸¹，但是，這些津貼的數額一般都遠低於機會成本。

⁷² 來源: 新加坡衛生部, 2021 <https://www.moh.gov.sg/news-highlights/details/average-waiting-time-for-subsidised-beds-in-nursing-homes>

⁷³ 來源: Um and Iveniuk (2020) <https://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2020/09/Waiting-for-Long-Term-Care-in-the-GTA.pdf>

⁷⁴ 來源: 社會局
https://dosw.gov.taipei/News_Content.aspx?n=91F35523B74F69AC&sms=87415A8B9CE81B16&s=8AAB90BC828DEF2C

⁷⁵ 來源: Ministry of Health, Labor and Welfare <https://www.mhlw.go.jp/english/topics/elderly/care/2.html>

⁷⁶ 來源: 新加坡衛生部 <https://www.moh.gov.sg/cost-financing/healthcare-schemes-subsidies/subsidies-for-government-funded-intermediate-long-term-care-services>

⁷⁷ 來源: Department of Health New York State
https://www.health.ny.gov/facilities/nursing/select_nh/select_nh.htm

⁷⁸ 來源: Ontario Ministry of Health and Long-Term Care <https://www.ontario.ca/page/get-help-paying-long-term-care#section-1>

⁷⁹ 來源: 新北市政府 <https://lkk.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=6428140bf7da48aa>

⁸⁰ 來源: Department of Health New York State
https://www.health.ny.gov/health_care/medicaid/program/longterm/cdpap.htm

⁸¹ 來源: Government of Canada <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/caregiving.html>

表 4. 長者照顧

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
經濟援助							
有否任何全民或免入息審查現金津貼計劃？	有	供款為本社會保障	有	供款為本社會保障	無	無	有
公共長期護理社會保障計劃的可用性	無	無	有	有	有	無	無
全民或免入息審查現金津貼的資助水平（每月）	高齡津貼 港幣 1,515 元	因養老金福利的方法而異，見上文註釋。	長者津貼：人民幣 75-600 元	基本養老金： 每年日元 777,800 元(港幣 48,182 元) 或每月日元 64,817 元(港幣 3,973 元)(以 40 年 (20-59 歲之間) 保險期完整供款為基礎計算之全額福利)			老年金： 高達加元 648.67 元 (港幣 3,968 元)
入息審查計劃的資格	收入及 / 或資產： 綜合社會保障援助及長者生活津貼	1) 55 歲以上原住民：原住民敬老津貼 2) 收入： 向中及低收入長者提供之生活津貼	養老金補貼 1) 長者如家庭人均收入高於上海市最低生活保障標準，且低於上海市城市及鄉郊低收入家庭標		1) 樂齡補貼計劃： 65 歲及以上的新加坡公民，必須符合以下所有條件： 到 55 歲時公積金供款不超	收入： 生活保障補助金 (SSI)	收入： 入息保證補助金及倖存者遺孀津貼

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
			<p>準，可享受 80%的服務津貼</p> <p>2) 年滿 80 歲的長者，如每月收入高於上海市城市及鄉郊的低收入標準，同時低於上一年上海市創業板的平均年金，可享受 50%的服務津貼。</p>		<p>過新加坡幣 140,000。如果是自僱人士，在 45 至 54 歲之間的收入不超過美元 27,600。正居住一間建屋發展局提供且 5 個房間或以下的居所。受助人及其配偶不可擁有建屋發展局提供的 5 個房間或更大單位、私人物業或多項物業。家庭平均每人收入不超過美元 1,800。所有 65 歲或以上的新加坡公民將自動被評估是否具有獲得樂齡補貼計劃的資格。</p> <p>2) 收入 / 殘疾：</p>		

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
					年長者行動基金(SMF) / 臨時殘疾援助計劃(IDAPE) 3) 外籍家庭傭工(FDH) 殘疾人士及照顧者培訓津貼及經入息審查的家居照顧津貼		
服務提供							
每 100 名 65 歲及以上人士對應的長期護理人員		0.6 (2020) 由項目團隊計算: 65 及以上人士 = 469 812 長者長期照顧、護理機構工作人員數量 = 2 840		7 (2019 年日本)	4 (2015)	5.7 (2016 年美國)	3.6 (2016 年加拿大)
院舍服務	向服務使用者收費	有	有	有	有	有	有
	入息審查成本分擔	無 (服務券計劃下有)	有	無	有	有	有

比較準則		香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
	入息審查資格	無	無	無	無	無	無	無
向家屬提供照顧之親人支付費用	有	有	無	無	無	無	無	有
服務可用性 (以輪候時間衡量)	資助護理安老宿位的平均輪候時間(截至2022年3月31日)= 18個月；護養院宿位= 21個月					資助長期照顧服務輪候時間：約一個月		公共長期照顧服務輪候時間：約 7-8 個月
服務可用性 (以是否存在短缺衡量)	高需求 / 低供應。資助護理安老宿位輪候人數(截至2022年3月31日)= 21 990 / 護養院宿位輪候人數= 4 719	台北附近的城巿內長期護理人員的短缺程度最高，未能覆蓋需要長期護理服務的使用者比例也是最高。	員工短缺，安老院員工缺乏專業護理知識	在 2001 年至 2019 年期間，日本的社區護理人員數量已增加六倍，達到 229 萬，但在未來 10 年仍面臨約 30 萬護理人員短缺的問題。據報導，到目前為止，服務使用者沒有遇到過長時間等待社區護理服務的情況。	機構和政府為改善照顧服務短缺付出努力，但成果有限。即使招聘了外國的護士，勞動力短缺的問題依然存在。	員工短缺	員工短缺	員工短缺。經濟合作暨發展組織估計，加拿大到 2040 年，醫療保健人員（跨部門）需增加達 80%，以維持目前的醫療保健人員與 65 歲及以上人士的比例。

3.3.4 侍產假和家庭假期

侍產假

3.3.4.1 在用作比較的六個地區中，台北、上海和新加坡提供有薪侍產假。台北⁸²提供的 7 天侍產假為最短。僱員可以由僱主獲得 100% 的日常薪金，而僱主可以向政府申領第 6 至第 7 天薪金。台北 7 天侍產假的政策低於上海⁸³提供的 10 天，而後者的薪金替代率全額由僱主承擔的侍產假。新加坡⁸⁴提供的 14 天侍產假的全額薪金替代率由政府資助，上限為每人每週新元 2,500 元（港幣 14,380 元）。雖然東京⁸⁵、紐約市⁸⁶和多倫多⁸⁷沒有提供明確的侍產假，但他們有提供慷慨的家庭假期和育兒假。

3.3.4.2 有關侍產假就業要求資格：新加坡⁸⁸要求受僱不少於 3 個月。台北和上海沒有規定任何要求以具備獲得侍產假的資格。

家庭假期

3.3.4.3 在產假和侍產假以外的育兒假政策方面，台北⁸⁹允許有 3 歲以下兒童的家庭享有 6-24 個月的無薪假。在上海⁹⁰，父母雙方在孩子出生後到 3 歲之前，每 12 個月便額外獲得 5 天的 100% 帶薪休假。東京⁹¹為有 1 歲以下兒童的家庭提供最長 12 個月的育兒假，並容許在首 180 日領取 67% 的日常薪金，往後則領取 50% 的日常薪金；有薪假由日本的就業保險制度提供資助。新加坡⁹²為有 12 歲以下兒童的家庭提供每年 6-8 天的有薪育兒假，並由政府資助。對於有特別年幼孩子的家庭，兩歲或以下孩子的父母一年可以額外休 6 天無薪育兒假，而一歲以下孩子的父母可以共享額外的四星期有薪育兒假。新加坡員工在享用有薪育兒假或有薪共享育兒假時可以獲得日常薪金的 100%，上限為每週新元 2,500 元（港幣 14,380 元）。多倫多⁹³允許新任父母在子女 1.5 歲前開始休長達 61-63 週的育兒假。根據《就業保險法》，合資格獲得家長福利的員工可以為

⁸² 來源: Act of Gender Equality in Employment, Ministry of Labor 勞動部性別工作平等法

<https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAllPara.aspx?pcodes=N0030014>

⁸³ 來源: <http://www.shpt.gov.cn/shpt/erhaizhengce/20180123/305132.html>

⁸⁴ 來源: 人力部 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave>

⁸⁵ 來源: Nakazato, Nishimura and Takezawa, 2020

⁸⁶ 來源: <https://paidfamilyleave.ny.gov/2021>

⁸⁷ 來源: Toronto City <https://www.toronto.ca/city-government/accountability-operations-customer-service/city-administration/corporate-policies/people-equity-policies/parental-leave/#:~:text=A%20father%2C%20or%20any%20non,when%20her%20pregnancy%20leave%20ends.>

⁸⁸ 來源: 人力部 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave>

⁸⁹ 來源: Act of Gender Equality in Employment, Ministry of Labor 勞動部性別工作平等法

<https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAllPara.aspx?pcodes=N0030014>

⁹⁰ 來源: 上海市人民政府:

<https://www.shanghai.gov.cn/nw48081/20211126/575130019cb345b284f47ff51d373327.html>

⁹¹ 來源: Nakazato, Nishimura and Takezawa, 2020

https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2020/PMedited.Japan.with_supplement.31aug2020.pdf

⁹² 來源: 人力部 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave>

⁹³ 來源: Toronto City <https://www.toronto.ca/city-government/accountability-operations-customer-service/city-administration/corporate-policies/people-equity-policies/parental-leave/#:~:text=A%20father%2C%20or%20any%20non,when%20her%20pregnancy%20leave%20ends.>

親生母親領取最長 61 週的福利，而非親生父母領取則最長可享有 63 週的福利。該城市將支付最多 35 週育兒假，有關金額相當於就業保險福利和任何其他收入，與員工日常薪金 85% 之間的差額。員工如領取 35 至 63 週的育兒假，將獲得相當於 35 週休假的補足金總額，並可平均分配在所領取的休假週數上。這假期由僱主和僱員根據就業保險提供資金，並由多倫多市補足。

3.3.4.4 除了有特定照顧目的（例如在家照顧年長的孩子、生病的家庭成員或須供養的長者）的家庭假期，台北⁹⁴另提供每年 7 天的無薪家庭假期。東京⁹⁵提供每年 5 天的家庭假期，而薪金替代率則由僱主釐定。紐約市⁹⁶提供 12 週的家庭假期，由僱員薪資計劃撥款資助支付日常薪金的 67%，上限為目前全國平均每週薪金美元 1,450.17 元（港幣 11,347 元）的 67%。多倫多⁹⁷提供 26-28 週的無薪家事醫療假。

3.3.4.5 有關家庭假期就業要求資格：新加坡⁹⁸要求申請育兒假及嬰兒假的員工受僱不少於 3 個月。紐約市⁹⁹要求申請家庭假期的員工受僱不少於 12 個月。安大略省¹⁰⁰要求申請育兒假的員工受僱不少於 13 週。台北¹⁰¹要求申請家庭假期的員工受僱不少於 6 個月。東京¹⁰²要求申請育嬰假的員工受僱不少於 12 個月。上海沒有規定任何就業要求以獲得家庭假期的資格。

⁹⁴ 來源: Act of Gender Equality in Employment, Ministry of Labor 勞動部性別工作平等法
<https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAllPara.aspx?PCODE=N0030014>

⁹⁵ 來源: Nakazato, Nishimura and Takezawa, 2020
https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2020/PMedited.Japan.with_supplement.31aug2020.pdf

⁹⁶ 來源: <https://paidfamilyleave.ny.gov/2021>

⁹⁷ 來源: Ontario Government <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/family-medical-leave>

⁹⁸ 來源: 人力部 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave>

⁹⁹ 來源: US Department of Labor <https://www.dol.gov/general/topic/benefits-leave/fmla>

¹⁰⁰ 來源: Ontario Government <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/pregnancy-and-parental-leave>

¹⁰¹ 來源: 勞動部性別工作平等法 <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAllPara.aspx?PCODE=N0030014>

¹⁰² 來源: Nakazato, Nishimura and Takezawa, 2020
https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2020/PMedited.Japan.with_supplement.31aug2020.pdf

表 5. 侍產假和家庭假期

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
侍產假	有	有	有	無	有	無	無
長度	5 天	5 天	10 天		14 天		
薪金支付	僱員放取侍產假前 12 個月期間每日所賺取薪金的 80%	100% 薪金	100% 薪金		100% 薪金，每週上限為新加坡幣 2,500 元（港幣 14,380 元）		
先決就業要求	約 9.5 個月 (40 週) [僱員如已根據連續合約受僱（即由同一僱主連續受僱 4 個星期或以上，且每週工作至少 18 小時）並符合其他法定要求，則可享有無薪侍產假]				3 個月		
資金來源	僱主	僱主	僱主		政府		
家庭 / 育嬰 / 育兒假期	無	有	有	有	有	有	有
長度		1) 育兒假：6 至 24 個月 (兒)	育兒假：從孩子出生後直至	1) 育兒假：12 個月 (兒童滿 1 歲之前)	1) 育兒假：每年 6 天(0-天 (12 週)	家庭假期：84 天 (12 週)	1) 育兒假：61-63 週 (在兒

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
		童滿 3 歲之前) 2) 家庭假期：每年 7 天	滿 3 歲前，父母每 12 個月可享額外 5 天有薪假期。	2) 家庭假期：每年 5 天	7 歲兒童)；每年 2 天 (7-12 歲兒童) 2) 育嬰假：0-2 歲嬰兒每年可獲額外 6 天 3) 共享育兒假：4 週 (兒童滿 1 歲前)		童 1.5 歲前開始) 2) 家庭醫療假：26-28 週
薪金支付		兩項皆無薪	100% 薪金	1) 育兒假：首 180 天 67%；往後 6 個月 50% 2) 家庭假期：取決於僱主	1) 育兒假：100% 薪金 (有上限) 2) 育嬰假：無薪 3) 共享育兒假：100% 薪金 (有上限)	67% 薪金)	1) 育兒假：該市將支付最多 35 週育兒假，有關金額相當於就業保險福利加上任何其他收入與員工日常薪金 85% 之間的差額。 2) 家事醫療假：無薪
先決就業要求		育兒假為 6 個月		育兒假為 12 個月	育兒假及育嬰假為 3 個月	家庭假期為 12 個月	育兒假為 13 週

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
資金來源			僱主	就業保險系統，由僱員、僱主及國家共同貢獻資助	政府	僱員薪資提撥	由僱主及僱員在就業保險提供，並由多倫多市補足

3.3.5 產假

3.3.5.1 在產假長度方面，台北¹⁰³產假最短（8週），上海¹⁰⁴產假最長（98天+額外60天有薪假期）。紐約市¹⁰⁵提供12週的產假，東京¹⁰⁶提供14週，新加坡¹⁰⁷提供16週，以及多倫多¹⁰⁸提供17週。有關產假薪金的替代率，上海¹⁰⁹和新加坡¹¹⁰提供全薪。台北¹¹¹為工作超過6個月的員工提供全薪，並為受僱少於6個月的員工提供50%的薪金。東京¹¹²和紐約市¹¹³提供67%的薪金，但紐約的上限為每週美元1,450.17元(港幣11,302元)。在多倫多¹¹⁴，除了加拿大就業保險提供的55%薪金外，從產假的第三週開始，該市還提供相當於就業保險福利加上任何其他收入與員工正常工資的85%之間的差額。在資格要求方面，台北¹¹⁵、上海¹¹⁶和東京¹¹⁷皆不按女性員工受僱時間作為享用產假的先決條件。新加坡¹¹⁸只要求女性員工工作最少連續3個月便有資格享用產假。紐約市¹¹⁹要求全職員工工作滿最少26週(約6個月)，兼職員工工作滿最少175天(約6個月)。多倫多¹²⁰要求員工在申請開始前或自上一次申請開始後，工作了52週並累積至少420

¹⁰³ 來源: 勞動基準法第50條

¹⁰⁴ 來源: 上海市人民政府

<https://www.shanghai.gov.cn/nw48081/20211126/575130019cb345b284f47ff51d373327.html>

¹⁰⁵ 來源:

<https://paidfamilyleave.ny.gov/2021#:~:text=Eligible%20employees%20can%20take%20up,Average%20Weekly%20Wage%20of%20%241%2C450.17>

¹⁰⁶ 來源: Nakazato, Nishimura and Takezawa (2020)

https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2020/PMedited.Japan.with_supplement.31aug2020.pdf

¹⁰⁷ 來源: 新加坡人力部 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/maternity-leave/eligibility-and-entitlement>

¹⁰⁸ 來源: City of Toronto <https://www.toronto.ca/city-government/accountability-operations-customer-service/city-administration/corporate-policies/people-equity-policies/pregnancy-leave/>

¹⁰⁹ 來源: 中華人民共和國國務院 http://www.gov.cn/flfg/2012-05/07/content_2131582.htm

¹¹⁰ 來源: 人力部 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/maternity-leave/eligibility-and-entitlement>

¹¹¹ 來源: 勞動部 <https://english.mol.gov.tw/homeinfo/6457/6558/6576/>

¹¹² 來源: Nakazato, Nishimura and Takezawa, 2020

¹¹³ 來源:

<https://paidfamilyleave.ny.gov/2021#:~:text=Eligible%20employees%20can%20take%20up,Average%20Weekly%20Wage%20of%20%241%2C450.17>

¹¹⁴ 來源: <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental.html> ; <https://www.toronto.ca/city-government/accountability-operations-customer-service/city-administration/corporate-policies/people-equity-policies/pregnancy-leave/>

¹¹⁵ 來源: 勞動基準法第50條 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCODE=N0030001>

¹¹⁶ 來源: 中華人民共和國國務院 http://www.gov.cn/flfg/2012-05/07/content_2131582.htm

¹¹⁷ 來源: Nakazato, Nishimura and Takezawa, 2020

https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2020/PMedited.Japan.with_supplement.31aug2020.pdf

¹¹⁸ 來源: 人力部 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/maternity-leave/eligibility-and-entitlement>

¹¹⁹ 來源:

<https://paidfamilyleave.ny.gov/2021#:~:text=Eligible%20employees%20can%20take%20up,Average%20Weekly%20Wage%20of%20%241%2C450.17>

¹²⁰ 來源: Government of Canada <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental/eligibility.html#covid19-changes>

小時可接受保險的工作時數（以較短者為準）方可享用產假¹²¹。此外，新加坡¹²²還涵蓋非傳統員工的僱員，例如自僱女性。自僱女性需要工作至少 3 個月，並證明在產假期間失去收入。在資金來源方面，台北¹²³及上海¹²⁴要求僱主全額承擔產假福利。東京¹²⁵和多倫多¹²⁶要求僱員和僱主均須供款，紐約市¹²⁷則要求僱員全數承擔供款。新加坡¹²⁸要求僱主為員工第一胎和第二胎的首 8 週假期作出供款。

¹²¹ 由於 Covid-19 大流行期間的政策變化，此安排適用至 2022 年 9 月 24 日

¹²² 來源：人力部 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/maternity-leave/eligibility-and-entitlement>

¹²³ 來源：中華民國勞動部（台灣）<https://english.mol.gov.tw/homeinfo/6457/6558/6576/>

¹²⁴ 來源：中華人民共和國國務院 http://www.gov.cn/flfg/2012-05/07/content_2131582.htm

¹²⁵ 來源：Nakazato, Nishimura and Takezawa, 2020

https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2020/PMedited.Japan.with_supplement.31aug2020.pdf

¹²⁶ 來源：Public Service Alliance of Canada <http://psacunion.ca/topics/employment-insurance>

¹²⁷ 來源：

<https://paidfamilyleave.ny.gov/2021#:~:text=New%20York%20Paid%20Family%20Leave%20is%20insurance%20that%20may%20be,gross%20wages%20each%20pay%20period.&text=When%20taking%20the%20benefit%2C%20these%20employees%20will%20receive%20%24670%20per,maximum%20total%20benefit%20of%20%248%2C040>

¹²⁸ 來源：人力部 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/maternity-leave/eligibility-and-entitlement>

表 6. 產假

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
長度	14 週	8 週	98 天及額外 60 天有薪假期	14 週	16 週	12 週	17 週
薪金支付	平均薪金的 80%；第 11 至 14 週的上限為 港幣 80,000 元	如受僱超過 6 個月，享有 100% 正常薪金；否則為 50%	僱員上一年度 平均月薪的 100%	平均薪金的 67%	100% 正常薪金	正常薪金的 67%；每週上限 為 1,450.17 美元(港幣 11,302 元)	加拿大的就業 保險 (EI) 提供 收入的 55%， 每週最高 638 加元 (港幣 3,911 元) 多倫多市： 1) 首 2 周無 薪； 2) 在餘下的 15 週，城市支付 相當於 EI 福利 加上任何其他 收入與員工正 常薪金 85% 之 間的差額
資格	1) 為同一僱主 連續工作 40 週 或以上及每週 最少工作 18 小時； 2) 紿予僱主懷 孕及準備放產 假的通知； 3) 提供有說明	所有將生產的 女性僱員	所有將生產的 女性僱員	所有將生產的 女性僱員	1) 孩子是新加 坡公民； 2) 為同一僱主 工作最少連續 3 個月； 3) 自僱人士： 工作超過 3 個 月，並證明於 產假期間失去	1) 全職員工： 按常規連續工 作 26 週而每週 工作 20 小時以 上的員工符合 資格 2) 兼職員工： 按常規每週工 作少於 20 小時	1) 證明文件 2) 在申請開始 前或自上一次 申請開始後， 工作了 52 週並 累積至少 420 小時可接受保 險的工作時 數，以較短者

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
	預產期的醫生證明書(如僱主要求)				收入; 4) 放取產假前 1 週通知僱主	的員工在工作 175 天後符合資 格	為準(適用至 2022 年 9 月 24 日)
資金來源	由僱主支付， 第 11 至 14 週產 假薪酬可向政 府以報銷形式 申領發還，上 限為每位僱員 港幣 80,000 元	僱主	1) 參與生育保 險金人士； 2) 否則，將由 僱主支付	在僱員醫療保 險下由僱主和 僱員作出的相 等供款	1) 第一胎和第 二胎：8 週（僱 主）和 8 週 （政府） 2) 第二胎後： 全由政府支付	僱員薪金供款	由僱主及僱員 按就業保險支 付保險費，並 由多倫多市補 貼支付

3.3.6 彈性工作安排

3.3.6.1 大多數彈性工作安排都着重於懷孕和幼兒養育階段支持年輕家庭。在台北¹²⁹，只要總工作時間不變，聘請超過 30 名僱員的企業應允許擁有 3 歲以下孩子的僱員有一小時彈性調整上下班的時間。女性在分娩後的兩年內可以將工作時間減少一小時，以進行哺乳或吸乳。經與僱主的協商和同意的情況下，減少工作時間一小時或調整工作時間的規定在聘請 30 人以下的企業亦適用。上海¹³⁰設立了政策，允許懷孕七個月以上或分娩後六個月內需要哺乳的女性每天減少一小時的工作時間，以及在工作時間內得到休息時段。僱主應在每天的工作時間內為哺乳的女僱員安排一小時的哺乳時間。加拿大勞工法¹³¹還授予在多倫多受聯邦監管場所工作的僱員權利，可就工作時數、工作時間表及工作地點要求彈性安排。根據勞工法要求彈性工作安排的權利僅適用於連續工作 6 個月後的員工。僱員必須以書面形式向僱主提交請求。提交書面請求後，僱主有 30 天的時間作出回應。受聯邦監管的僱主必須在不對員工造成任何後果的情況下，考慮員工對彈性工作安排的要求。東京¹³²、新加坡¹³³和紐約市沒有提供法定的承諾來規範企業實行彈性工作安排。不過，新加坡¹³⁴向企業提供資助金額以提供彈性工作安排。該資助在 2 年內為每家公司提供高達新加坡幣 70,000 的金額。

3.3.6.2 一些城市還制定了員工可拒絕不合適工作時間安排的政策。在台北¹³⁵，女性如果覺得僱主未能提供必要的安全和衛生設施，便不應被要求在夜間工作。在上海¹³⁶，當地政府保證女性員工在哺乳期間不得延長工作時間。

3.3.6.3 為促進和支持母乳餵哺，台北¹³⁷、上海¹³⁸、紐約¹³⁹等城市推出政策，要求部分企業提供哺乳設施和地點。

¹²⁹ 來源：台灣勞動部 <https://www.mol.gov.tw/service/19851/19854/19873/14960/>

¹³⁰ 來源：中華人民共和國國務院 http://www.gov.cn/flfg/2012-05/07/content_2131582.htm

¹³¹ 來源：Government of Canada <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/labour-standards/flexible-work-arrangements.html>

¹³² 來源：[https://content.next.westlaw.com/9-637-4003?_lrlTS=20210418140957682&transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true#co_anchor_a100240](https://content.next.westlaw.com/9-637-4003?_lrlTS=20210418140957682&transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true#co_anchor_a100240)

¹³³ 來源：人力部 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/good-work-practices/work-life-grant>

¹³⁴ 來源：新加坡人力部 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/good-work-practices/work-life-grant>

¹³⁵ 來源：勞動基準法 <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcodes=N0030001>

¹³⁶ 來源：中華人民共和國國務院 http://www.gov.cn/flfg/2012-05/07/content_2131582.htm

¹³⁷ 來源：人力部 <https://www.mol.gov.tw/1607/28690/2282/2284/2320/7368/>

¹³⁸ 來源：中華人民共和國國務院 http://www.gov.cn/flfg/2012-05/07/content_2131582.htm

¹³⁹ 來源：

<https://www1.nyc.gov/site/cchr/law/lactation.page#:~:text=Local%20Law%20185%20and%20Local,to%20pump%2Fexpress%20breast%20milk>

表 7. 彈性工作安排

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
父母減少工作時間的法定權利	無	無	只在懷孕期間及孩子滿 1 歲之前	有	無，但為公司提供資助（工作與生活基金和生產力解決方案津貼）以提供彈性工作安排	無	無
父母彈性工作時間的法定權利	提倡彈性時間，但不受法例規管	一小時工作調整（提早或延遲）	只在懷孕期間及孩子滿 1 歲之前	提倡彈性時間，但不受法例規管	無，但為公司提供資助（工作與生活基金和生產力解決方案津貼）以提供彈性工作安排	無	有（適用於受聯邦監管的工作場所並連續工作 6 個月的人士）
照顧者減少工作時間的法定權利	提倡彈性時間，但不受法例規管	一小時工作調整（提早或延遲）	無	無	無	無	有（適用於受聯邦監管的工作場所並連續工作 6 個月的人士）
拒絕超時工作 / 輪班形式	無	1) 正常工作日為每天 10 小時，加班時間不得超過 2 小時 2) 夜間工作的女性員工需有必要的安全和衛生設施	在哺乳期間可拒絕超時工作及夜間工作	在哺乳期間可拒絕超時工作及夜間工作	每天工作不應多於 8 小時或每週工作不應多於 44 小時。如果需要超時工作，僱員應被支付 1.5 倍的時薪。超時工作不得超過每天 12 小時或每月 72 小時。	無	有

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
哺乳設施要求	提倡但不受法例規管	有	有	有，但僅限特定建築物，不包括公司	未有提及	有	未有提及
哺乳時間計算作工作時間內	提倡但不受法例規管	計算一小時作為工作時間	計算一小時作為工作時間	有 12 個月以下孩子的女性，每天可有兩次至少 30 分鐘的無薪休息時間	未有提及	無	未有提及
所有女性的平均每週工作時間	40 小時 (2020) ^a	40.5 小時 (2019)	45.5 小時 (2019) ^b	46.4 小時 (2020)	40.8 小時 (2020)	34.4 小時 (2019) (美國)	33.3 小時 (2020) (安大略省)
所有男性的平均每週工作時間	44 小時 (2020) ^a	42 小時 (2019)	47.8 小時 (2019) ^b	43.7 小時 (2020)	44.5 小時 (2020)	39.2 小時 (美國)(2019)	38.1 小時 (2020) (安大略省)

註釋: ^a 中位數，不是平均數。資料來源: <https://www.censtatd.gov.hk/en/EIndexbySubject.html?PCODE=B1130303&SCODE=180>

^b 中國的統計數據，而不是上海

3.3.7 就業服務

一般就業服務

3.3.7.1 各個選作比較的城市皆設立了就業服務中心，為求職者提供可使用的服務。所有中心都利用電腦數據庫來登記職位空缺和求職者。所有中心亦為求職者提供尋找求職資訊的自助服務。除實體就業中心外，所有城市都為求職者提供電話中心服務。

具針對性的就業服務

3.3.7.2 所有城市都會考慮特定群組的就業需求。大多數城市為長者（50 歲以上）、婦女、殘疾人士、新移民和少數族裔提供特別服務。

3.3.7.3 為較年長求職者提供的計劃：在台北¹⁴⁰，《就業服務法》禁止工作場所的年齡歧視，並要求政府為中老年求職者提供幫助。在東京¹⁴¹，Silver Human Resource Centres 為一般 60 歲或以上並希望透過適合的工作模式來參與社會的長者，提供社區為本的臨時和短期工作機會。新加坡¹⁴²專門為 45 歲及以上的成熟求職者創建了一個求職網站“Silver Jobs”。在紐約¹⁴³，Senior Employment Service (SES) 幫助 55 歲及以上的長者準備及尋找工作，並在期間向他們支付薪金。SES 培訓長者使用電腦、尋找工作和撰寫簡歷。求職者還可以從職業顧問得到建議。多倫多就業服務部¹⁴⁴負責管理 Provincial Ontario Works 計劃，並為 45 歲及以上的長者求職者提供量身制定的就業支援。

3.3.7.4 為女性求職者提供的項目和設施：台北就業服務處¹⁴⁵設立了一個特殊的女性就業區，以增加女性獲得就業資訊的機會。它提供有關研討會、招聘活動、職業目錄等資訊。在東京¹⁴⁶，Women's Work Support Terrace 為結婚、分娩、育兒、護理後尋求再就業的女性提供諮詢和研討會等各種支援，另外還設有兒童空間。

3.3.7.5 其他具針對性的就業服務：所有地區亦為新移民提供就業服務。此外，台北¹⁴⁷、紐約¹⁴⁸和多倫多¹⁴⁹為少數民族或原住民社區提供特別的就業服務。

¹⁴⁰ 來源：<https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?PCODE=N0090001>

¹⁴¹ 來源：<http://www.city.shibuya.tokyo.jp.e.mu.hp.transer.com/shietsu/shuro/senior.html>

¹⁴² 來源：https://www.silverschemes.sg/taxonomy_age/skills-training-68above/?scroll=1

¹⁴³ 來源：[https://access.nyc.gov/programs/senior-employment-services-ses/#:~:text=Senior%20Employment%20Services%20\(SES\)%20%7C%20NYC%20Department%20of%20Aging&text=SES%20trains%20seniors%20to%20use.6958%20to%20request%20an%20application.](https://access.nyc.gov/programs/senior-employment-services-ses/#:~:text=Senior%20Employment%20Services%20(SES)%20%7C%20NYC%20Department%20of%20Aging&text=SES%20trains%20seniors%20to%20use.6958%20to%20request%20an%20application.)

¹⁴⁴ 來源：<https://www.toronto.ca/community-people/children-parenting/seniors-services/continuous-learning-for-seniors-and-caregivers/>

¹⁴⁵ 來源：台北市政府勞動部 <https://www-ws.gov.taipei/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNTU1L3JlbGZpbGUvMC83MDE4NC9kMzNINGZiYS04YjM2LTRiMGEtYTBINy1lOWViYTE5Y2EzOTYucGRm&n=QnVpbGRpbmcgYW4gRXF1YWwgYW5kIEZyaWVuZGx5IFdvcmtwbGFjZS5wZGY%3D&icon=..pdf>

¹⁴⁶ 來源：<http://www.city.kodaira.tokyo.jp.e.fj.hp.transer.com/kurashi/015/015834.html>

¹⁴⁷ 來源：<https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?PCODE=N0090001>

¹⁴⁸ 來源：<https://www1.nyc.gov/site/eepc/index.page>

¹⁴⁹ 來源：<https://www.toronto.ca/city-government/accountability-operations-customer-service/long-term-vision-plans-and-strategies/aboriginal-employment-strategy/>

表 8. 就業服務

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
求職津貼 / 基本收入支援	有(部分)	有(交通津貼、搬遷津貼和租金津貼)	無	無	有	無(失業援助達致此目的)	有(就業培訓、父母、教育和兼職自僱)
提供薪金成本津貼以促進招聘失業人員	有	有	無	有, 為聘用長者及單親媽媽而設	有, 用以招聘本地人士(聘用較年長人士可獲較高資助)	有	有
為增加額外(公共)就業機會而制定的創造就業措施(在特定目標範圍內)	有	有	無	無	有	有	有
維持就業措施(短期工作計劃等)	有	無	無	無	有	無	無
自僱計劃 / 初創企業	有	有	有	有	有	有	有
工作安排 / 工作轉介服務	有	有	有	有	有	有	有
服務中心	16	10	16	17	27+	22	19
當地辦事處或單位展示工作機會的自助服務	有	有	有	有	有	有	有
自助服務設施: 網上就業空缺資料庫	有	有	有	有	有	有	有
個人求職面試及 / 或協助	有	有	有	有	有	有	有
求職者之電話中心服務	有	有	有	有	有	有	有

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
較年長求職者 (50 歲以上) 之計劃	有	有	有	有	有	有	有
女性：一般就業宣傳	有	有	有	有			有
新移民之特別服務	有	有	有	有		有	有
少數族裔 / 原住民社區之特別服務	有	有	無	無	無	有	有

3.3.8 就業培訓

3.3.8.1 各選作比較的城市就不同群組或勞動市場經驗，提供多種形式的就業培訓項目。在台北¹⁵⁰、東京¹⁵¹、新加坡¹⁵²、紐約市¹⁵³和多倫多¹⁵⁴皆有提供以中年或女性為目標組群的培訓。

3.3.8.2 新加坡、台北和紐約皆推出了針對中年人士的項目。在新加坡¹⁵⁵，政府向 40 歲及以上的人士提供 SkillsFuture Mid-Career Enhanced Subsidy，讓他們能參與終身學習。參與者可以在各種高等教育機構參加課程，並獲得高達 90% 的課程費用資助。此計劃針對長期失業的男性與女性。在台北¹⁵⁶，聘請 45 歲及以上中高齡員工的僱主將獲得提供在職培訓的資助。僱主可獲得高達培訓費用 70% 的資助。然而，透過向僱主分配資助並沒有為員工帶來更大動力參與培訓。紐約市¹⁵⁷為 55 歲及以上的失業長者提供長者社區服務就業計劃。此計劃教授電腦、客戶服務、求職技巧、履歷表撰寫和面試等課程，以幫助學員為就業做好準備。計劃將長者安排在廣泛領域的工作中，包括數據處理、行政工作、客戶服務、安全服務、機場服務、家庭護理和其他領域。

3.3.8.3 多倫多¹⁵⁸和東京¹⁵⁹提供廣泛的培訓課程和服務，以支持沒有投身勞動市場的中年女性。Ontario Works 培訓計劃為 45 歲或以上的成年人和女性提供各種培訓，通過培訓和實習幫助女性進入零售、客戶服務、食品、旅遊和技術等行業。東京提供“Hello Work”計劃，專門針對目前正因須要在婚姻、分娩、育兒之間作出平衡而從事兼職或已離職的女性，重新找尋全職工作。此計劃提供各種課程和職業培訓，使女性具備特定技能或基本電腦運用技能。

3.3.8.4 以下表 9 總結了不同地區的就業培訓計劃。

¹⁵⁰ 來源: 勞動力發展署 <https://course.taiwanjobs.gov.tw/download/detail?id=1b2994a3-af46-40d2-ab91-805a26568157>

¹⁵¹ 來源: Tokyo Metropolitan Government <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kyushokusha-kunren/itaku/plan/>

¹⁵² 來源: <https://www.skillsfuture.gov.sg/enhancedsubsidy>

¹⁵³ 來源: <https://www1.nyc.gov/site/dfta/services/senior-employment.page>

¹⁵⁴ 來源: <https://www.toronto.ca/community-people/employment-social-support/employment-support/training-courses/ontario-works-training-programs-in-toronto/>

¹⁵⁵ 來源: <https://www.skillsfuture.gov.sg/enhancedsubsidy>

¹⁵⁶ 來源: Workforce Development Agency 勞動力發展署

¹⁵⁷ 來源: <https://www1.nyc.gov/site/dfta/services/senior-employment.page>

¹⁵⁸ 來源: <https://www.toronto.ca/community-people/employment-social-support/employment-support/training-courses/ontario-works-training-programs-in-toronto/?preview=true&accordion=ow-wrap-around-supports-programs-available-until-december-31-2020>

¹⁵⁹ 來源: Tokyo Metropolitan Government <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kyushokusha-kunren/itaku/plan/>

表 9. 就業培訓

比較準則	香港		東京	台北	新加坡	紐約	多倫多	
計劃	「先聘用、後培訓」計劃	「中高齡就業計劃」	Hello Work 再就業計劃	在職中高齡者及高齡者穩定就業訓練補助實施計畫	SkillsFuture Mid-Career Enhanced Subsidy	Senior Employment Services Unit (SESU)	Ontario Works Training Programs (特別針對 45 歲以上成人)	Ontario Works Training Programs (特別針對女性，有 11 個課程)
目標群組	潛在勞動力，包括中年女性及料理家務者	所有 40 歲或以上，並在受僱日期前 1 年內失業不少於 1 個月的求職者	女性(包括兼職工作的女性)	中年或長者(45 至 64 歲及 65 歲以上皆合資格)	40 歲以上之新加坡公民	55 歲以上及失業之紐約市市民	45 歲以上成人	女性
教育程度	根據工作類型	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
長度	聘用期：學員 $>= 1$ 年，並按連續性合約條款(每星期最少工作 18 小時)	在職培訓：40 至 59 歲僱員為期 3 至 6 個月，60 歲或以上僱員為期 6 至 12 個月	5 天 – 6 個月	1) 每節課程時間：少於 2 小時 2) 每天最多 8 小時教學時間，並有適當的休息時間	取決於特定課程	彈性	4-8 週，取決於不同的課程	7-20 週，取決於不同的課程
內容描述	參與的僱主提供職位空缺，並會因應學員的家庭崗位需要，調整學	透過向僱主提供培訓津貼，鼓勵僱主聘請 40 歲或以上的失業求職者擔任全職或兼職長期職位，	提供各種課程(例如電腦及不同領域)，並以不同形式	鼓勵僱主安排中年或年長員工參與培訓，同時資助 70% 的培訓成本，	增加的資助金額將應用到教育部資助的課程及 SSG 支援的證書課程。教育部資助的	計劃為聯邦 Senior Community Service Employment Program 的其中一部分，	1) 為期 8 週的課程協助 45 歲以上的成年人探索職業的選擇，學習工	這些課程透過培訓及實習協助女性進入不同領域的行業，如零售、客

比較準則	香港		東京	台北	新加坡	紐約	多倫多	
	員的工作時間及休假安排。再培訓局所委任的培訓機構及僱主將提供在職培訓及其他相關支援措施。	並為求職者提供在職培訓。	(如網上課程)進行	以保障中年或年長員工在培訓中的權益。	課程是指由ITE、理工及公立大學所提供的課程(NUS, NTU, SMU, SUTD, SIT and SUSS): 以課程作業完成的文憑、高級文憑、本科學位、研究生學位(例如以課程作業完成的研究生文憑或碩士課程)	協助學員透過電腦、客戶服務、求職技巧、履歷撰寫及面試技巧的課程來預備就業。	作及求職技巧; 2) 為期 6 週的課程針對協助 45 歲以上而不清楚職業路向或就業方法的成年人; 3) 為期 4 週的課程為 45 歲及以上的求職者提供就業、數碼認識以及財務和退休計劃培訓	戶服務、食品服務、旅遊和技術(部分課程提供無薪實習機會)。
目的	鼓勵潛在勞動力投入就業市場，協助紓緩就業市場人手不足的情況。	讓求職者適應新的工作環境，掌握工作所需的技能，從而穩定就業。	為因結婚、生育或育兒等原因希望重新就業或兼職工作的女性提供短期職業培訓。	增加中年及年長公民的勞動市場參與度，同時透過加強工作技能來穩定就業。	幫助解決個人在工作中期面臨的機會成本，鼓勵他們提高技能和重新建立技能。	讓長者從事數據處理、行政工作、客戶服務、保安服務、機場服務、家庭護理及其他領域的工作。	協助 45 歲以上成年人準備就業。	協助女性準備就業，加入勞動市場並鞏固就業。
勞動市場的畢業生狀況	僱員	僱員	讓女性裝備特定技能(例如電腦技巧)及合	僱員	取決於特定課程	不適用	進入所提供的課程的行業	進入所提供的課程的行業

比較準則	香港		東京	台北	新加坡	紐約	多倫多	
			乎特定工作的資格					
管理機構	再培訓局	勞工處	厚生勞動省	勞動部勞動力發展署	SSG (政府機構)	NYC Department for the Aging	Ministry of Labour, Training and Skills Development	Ministry of Labour, Training and Skills Development
證書	提供證書	不適用	不適用	結業證書	取決於特定課程	不適用	取決於特定課程	不適用
培訓標準	再培訓局的培訓機構在工作時間開設指定培訓課程；及在職培訓	在職培訓	課程	在職培訓	取決於特定課程	學習所選擇的課程並定期會見職業輔導員	每個課程具有不同的標準	就業培訓課程
企業內部培訓	同時工作及培訓	在職培訓：40至59歲僱員為期3至6個月，60歲或以上僱員為期6至12個月	不適用	由僱主舉辦	不適用	不適用	不適用	不適用
企業內部培訓規定的最低培訓數量	視乎僱主的要求	100%企業內部培訓	從零至最多30個	由僱主舉辦，根據課程設計而有所不同	不適用	不適用	不適用	不適用
投資於培訓和技能再培訓，包括終身學習	有	在職培訓	不適用	重建技巧課程，開設培訓課程以穩定就業	不適用	不適用	加拿大政府在五年內以加元 6,200 萬投資的一部分	非政府機構的捐款者

比較準則	香港		東京	台北	新加坡	紐約	多倫多	
培訓種類	課堂培訓及在職培訓	提供在職培訓的全職或兼職（即每週工作 18 小時至少於 30 小時）工作	部分課程由星期一至星期五，每日由早上 10 時至下午 3 時	根據課程設計及僱主所安排合適的時間而有所不同	取決於課程	課程及職業諮詢	大部分為課程，但根據培訓重點而有所不同	大部分為課程，但根據培訓重點而有所不同 (部分課程提供無薪實習機會；部分提供證書)
對僱主的法規要求	1) 提供足夠的相關工作空缺； 2) 根據服務對象的照顧家庭需要安排工作時間； 3) 以連續性合約聘用學員不少於一年； 4) 提供等於或超出市場水平的薪酬； 5) 確保工作要求和培訓需要與再培訓局的服務對象和相關	1) 於勞工處登記長期職位空缺； 2) 薪金須符合《最低工資條例》（第 608 章）的規定，與市場水平相若，且不遜於勞工處刊登的空缺列明的聘用條款； 3) 與僱員有直接僱傭關係，承擔所有法律責任並提供在職培訓； 4) 不得以新聘用的僱員取代同一崗位的僱員	不適用	在保險系統下	不適用	不適用	不適用	不適用

比較準則	香港		東京	台北	新加坡	紐約	多倫多	
	培訓課程相符							
相對薪酬	薪酬等於或超出市場水平	視乎工作而定，但須符合《最低工資條例》的規定及與市場水平相若	不適用	不適用	不適用	不適用	每月高達加幣 200 元(港幣 1,206 元)，且不會減少財政支援	每月高達加幣 200 元(港幣 1,206 元)，且不會減少財政支援
培訓津貼	全額資助培訓成本	[予僱主] 完成在職培訓後，僱主可就聘用每名 60 歲或以上失業或離開職場的高齡求職者，申請每月最高 5,000 元的在職培訓津貼，為期 6 至 12 個月 僱主聘用 40 至 59 歲失業求職者，可就每名僱員申請每月最高 4,000 元的在職培訓津貼，為期 3 至 6 個月 僱主不能在相似的性質上收取雙重津貼	培訓一般為免費或由當地政府資助	每位僱主每年可申請新台幣 300,000(港幣 83,953 元) 的津貼。申請培訓的員工，最高可獲得 70% 的津貼。	1) 合資格人士將獲得高達 90% 成本費用的津貼； 2) 認證技能培訓課程上限為新加坡幣 25 元 / 小時 (港幣 143 元 / 小時)	不適用	每月加幣 250 元(港幣 1,508 元)，也可能在參加線上或實體培訓時合資格獲得技術支援和 / 或交通津貼。	每月加幣 250 元(港幣 1,508 元)，也可能在參加線上或實體培訓時合資格獲得技術支援和 / 或交通津貼。

比較準則	香港		東京	台北	新加坡	紐約	多倫多	
		[予僱員] 60 歲或以上合資格僱員如在工作崗位受僱滿三個月或以上，可申請每月最高 1,000 元的留任津貼，最長可領取 12 個月，但不得獲政府雙重津貼						

3.3.9 照顧者支援及培訓

家居服務

3.3.9.1 許多地區就幼兒照顧、長者照顧和殘疾人士護理提供家居照顧的選擇。

3.3.9.2 有關家居幼兒照顧服務，許多地區都有提供家庭或家居的照顧選擇。台北的家庭保姆須通過證書考試¹⁶⁰。紐約和多倫多有法規規定任何家居或家庭為本的幼兒照顧服務提供者，必須接受最基礎的幼兒發展和健康與安全的培訓¹⁶¹。東京有三種不同類型的家居 / 家庭照顧，包括 Hoiku Mama（一位在自己家中的女士照顧最多兩至三個孩子）/ Hoiku shitsu 家庭式幼兒照顧計劃（一個在家庭以外運作的日託中心，最多可容納 30 名幼兒）和家訪型幼兒照顧計劃¹⁶²（在家中以探訪為本的幼兒照顧者被派遣到幼兒的住所並提供一對一的照顧服務）。綜觀各個地區有關家居照顧培訓資訊相當有限。所有地區都需要某種證書或具有早期幼兒教育專業的本科學位。對工作時間不定時的女性及期望為孩子提供較為非正式照顧環境的家庭而言，這些類型的家居照顧相信能帶來幫助。

3.3.9.3 所有地區都有提供家居為本的長者照顧服務。台北¹⁶³設有居家照顧計劃，協助 65 歲以上功能受限制且日常生活需要協助的長者，提供家務、日常活動及個人照顧的服務。在上海¹⁶⁴，服務提供者專注於五種長者的家庭和社區照顧服務：協助洗澡、協助做家務、協助用餐、協助外出散步和日託服務。當地政府把提供照顧的任務分派至企業或非政府組織，而大多數服務使用者須支付服務費用。政府為殘疾人士和低收入長者提供經濟支援。東京¹⁶⁵在其國家長期照顧保險 (LTCI) 系統下為長者提供家居為本照顧服務，這些服務主要包括家訪服務和護理服務。長者在長期照顧保險系統下將為服務支付 10% 的共付額，其餘 90% 由長期照顧保險的預算支付。新加坡¹⁶⁶提供多種家居為本的服務選項，以幫助體弱和只能留在家的長者及其家人，這些服務同時滿足健康和社會照顧的需求。為協助長者滿足他們的日常需求，新加坡的 Home Personal Care 計劃¹⁶⁷指派一名訓練有素的照顧人員負責協助淋浴、家務、用藥提醒、激發思維活動和其他個人護理的工作。此計劃的平均價格在入息審查前約為每小時新元 24.50 元（港幣 140 元）。紐約¹⁶⁸也為長者提供不同的家居為本計劃。這些服務可能包括數月或數年的醫療、社交、家務或康復服務，用以增強或維持使用者的功能或健康。長者可以透過私人健康保險、管理式醫療機構、醫療補助、醫療保險或自己付費來獲得此

¹⁶⁰ 來源: Chen (2019) <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09589236.2019.1577131>

¹⁶¹ 來源: New York City Health Department <https://www1.nyc.gov/site/doh/business/permits-and-licenses/child-care-family-day-care.page> ; City of Toronto <https://www.toronto.ca/community-people/children-parenting/children-programs-activities/licensed-child-care/home-child-care-agencies/>

¹⁶² 來源: <https://www.city.nerima.tokyo.jp/hokenfukushi/hoken/sukoyaka/kosodatehandbook.files/enP30-P39.pdf>

¹⁶³ 來源: 台北市政府社會局

https://english.dosw.gov.taipei/News_Content.aspx?n=78DCE46BFF7721CF&s=53FA38AD6B76C5BA

¹⁶⁴ 來源: Hu et al. (2020) <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31508864/>

¹⁶⁵ 來源: Yamada and Arai (2021) <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7533196/>

¹⁶⁶ 來源: Ministry of Health 衛生部 [https://www.moh.gov.sg/home/our-healthcare-system/healthcare-services-and-facilities/intermediate-and-long-term-care-\(iltc\)-services](https://www.moh.gov.sg/home/our-healthcare-system/healthcare-services-and-facilities/intermediate-and-long-term-care-(iltc)-services)

¹⁶⁷ 來源: Agency for Integrated Care <https://www.aic.sg/care-services/home-personal-care>

¹⁶⁸ 來源: NYS Department of Health https://www.health.ny.gov/health_care/medicaid/program/longterm/

類服務。在多倫多¹⁶⁹，長者可以透過家庭和社區照顧支援服務組織為他們提供上門服務。這些服務包括醫療保健專業人員的幫助、個人護理和家務服務，並由政府資助，或需要服務使用者共同支付。

3.3.9.4 所有地區亦有提供家居照顧服務，以幫助殘疾人士進行日常活動。在台北¹⁷⁰，有兩家私人機構已承包為家中有中度至嚴重殘疾人士並已登記的居民，提供家居暫顧和短期護理。未滿 12 歲的輕度殘疾人士亦合資格獲得此類服務。此外，如六歲以下或未升讀小學的兒童持有衛生部或相關文件證明其發育遲緩，亦有資格參加此計劃。在上海¹⁷¹，由家庭醫生帶領的團隊為殘疾人士提供合約式家居為本服務，而此服務在醫療保險醫院賠償範圍內。東京¹⁷²為殘疾人士提供不同的居家為本服務，如家居協助服務（為殘疾人士提供膳食、洗澡、排泄等和其他福利）、為殘疾人士提供探訪照顧（為嚴重殘疾人士提供膳食、洗澡、排泄、出行途中的護理服務等）、活動支援（為殘疾人士、因智力障礙或精神病導致行動有嚴重困難並需要持續護理的人士提供必要的協助）。服務使用者將視乎個人情況，可領取護理費或特別護理費。在新加坡¹⁷³，Home-Based Behavioural Intervention Services (HBIS) 試點計劃支援在行為有需要的殘疾人士，並幫助他們盡可能留在社區生活。紐約州的 Home and Community-Based Services Waiver¹⁷⁴為有發展障礙的成人和兒童提供專設的個人化服務，但此服務僅適用於 Medicaid 下的人士。這項服務包括康復服務、暫托照顧、服務協調和適應性技術。多倫多的 Homemakers and Nurses Services Program (HMNS)¹⁷⁵為缺乏經濟資源但需要家務幫助的人士提供家務服務，這些人士包括有身體殘疾、發展障礙、正在康復或生病的人士。此計劃由多倫多市提供資金以服務符合條件的人士。

外籍家庭傭工

3.3.9.5 台北、新加坡、紐約市和多倫多等多個城市制定了家庭聘請外籍家庭傭工（外傭）的具體機制，協助當地市民的家務和照顧工作。上海和東京則沒有提供這樣的機制。

3.3.9.6 在允許聘請外傭的城市中，外傭主要負責家務、長者照顧、幼兒照顧，並可能協助照顧其他有特殊需要的人士。有關僱主僱用外傭的資格規則，新加坡¹⁷⁶、紐約

¹⁶⁹ 來源: Ontario Government <https://www.ontario.ca/page/home-community-care>

¹⁷⁰ 來源: 台北社會福利署

https://english.dosw.gov.taipei/News_Content.aspx?n=78DCE46BFF7721CF&sms=85FBABE70858A8D4&s=8EC812B46B867994

¹⁷¹ 來源: Hu et al. (2020) <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31508864/>

¹⁷² 來源: Services and Support for Persons with Disabilities Law

<http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/73983/111907/F2020014918/JPN73983%202.pdf>

¹⁷³ 來源: 新加坡社會及家庭發展部 <https://www.msf.gov.sg/assistance/Pages/Home-Based-Care-Services.aspx>

¹⁷⁴ 來源: NYS Department of Health

https://www.health.ny.gov/health_care/medicaid/program/longterm/omrdd.htm

¹⁷⁵ 來源: City of Toronto <https://www.toronto.ca/community-people/children-parenting/seniors-services/seniors-health-services/homemakers-and-nurses-services/>

¹⁷⁶ 來源: Ministry of Manpower 人力部 <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-domestic-worker/eligibility-and-requirements/employer-requirements>

¹⁷⁷和多倫多¹⁷⁸只要求僱主有足夠的收入，而台北¹⁷⁹則要求僱主證明照顧的需要（例如，有至少三個幼兒或須供養長者的家庭）。我們檢視了各地區有關外傭的情況，以深入了解他們在滿足所有照顧者的需要方面可發揮的潛在作用，包括照顧殘疾人士。

3.3.9.7 薪酬方面，紐約市¹⁸⁰和多倫多¹⁸¹的外傭工資受當地的最低工資保障，分別為每小時美元 15 元（=港幣 117 元）（個人收入中位數的 75%）和加元 16.5 元（=港幣 102 元）（個人收入中位數的 72%）。台北和新加坡的外傭不受當地的最低工資保障；台北¹⁸²政府為外傭單獨制定了最低工資：每月新台幣 17,000 元（=港幣 4,784 元）（個人收入中位數的 55%）。關於加班費，新加坡¹⁸³和台北¹⁸⁴沒有明確規定加班費的金額。紐約市¹⁸⁵和多倫多¹⁸⁶要求僱主支付正常工資 1.5 倍的加班費（美國的 Fair Labor Standards Act 和加拿大的 Employment Standards Act）。

3.3.9.8 有關外傭工作時間的規定，除了紐約市¹⁸⁷和多倫多¹⁸⁸外，其他用作比較的城市都沒有對最長工作時間設定硬性標準，即外傭與本地工人一樣遵守相同的工作時間要求。沒有城市就夜間工作作出規定，而是由合約決定外傭是否需要夜間工作。有關每週休息時間，新加坡¹⁸⁹和紐約¹⁹⁰規定僱主每週應給予外傭一天的休息。多倫多¹⁹¹要求外傭每週最多工作 48 小時，相當於每週休息一天。只有台北¹⁹²沒有正式規定外傭的每週休息日。

¹⁷⁷ 來源: New York Department of Labor <https://dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/labor-rights-and-protections-for-domestic-workers-in-new-york.pdf>

¹⁷⁸ 來源: Ontario Government <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/domestic-workers>

¹⁷⁹ 來源: Taipei City Government 台北市政府

https://english.gov.taipei/News_Content.aspx?n=FCAA6532D15B4991&sms=5B794C46F3CDE718&s=B08F6AFF2665E9EC

¹⁸⁰ 來源: New York Department of Labor <https://dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/labor-rights-and-protections-for-domestic-workers-in-new-york.pdf> ; <https://www.ny.gov/new-york-states-minimum-wage/new-york-states-minimum-wage>

¹⁸¹ 來源: Ontario Government <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/minimum-wage>

¹⁸² 來源: Wang et al. (2018) <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10971475.2018.1447831>

¹⁸³ 來源: Employment of Foreign Manpower Act (Chapter 91A) <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/services-forms/passes/wpspassconditions.pdf>

¹⁸⁴ 來源: DHSC <https://dhsc.wda.gov.tw/en/Media/Notice>

¹⁸⁵ 來源: <https://www1.nyc.gov/assets/dca/downloads/pdf/businesses/Domestic-Household-Employee-Rights.pdf>

¹⁸⁶ 來源: Ontario Government <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/overtime-pay>

¹⁸⁷ 來源: Domestic Workers' Bill of Rights in NYS, bill No.S02311E

<https://www.nysenate.gov/legislation/bills/2009/s2311/amendment/e>

¹⁸⁸ 來源: Ontario Government <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/hours-work#section-0>

¹⁸⁹ Source: Ministry of Manpower <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-domestic-worker/employers-guide/rest-days-and-well-being>

¹⁹⁰ Source: <https://www1.nyc.gov/assets/dca/downloads/pdf/businesses/Domestic-Household-Employee-Rights.pdf>

¹⁹¹ Source: Ontario Government <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/hours-work#section-0>

¹⁹² Source: Ministry of Labor <https://english.mol.gov.tw/homeinfo/7040/7741/>

3.3.9.9 在公眾假期方面，台北¹⁹³、新加坡¹⁹⁴、紐約¹⁹⁵和多倫多¹⁹⁶皆沒有具體規定。在年假方面，除了新加坡¹⁹⁷沒有規定年假外，大部分城市都允許已完成一年合約的外傭享有年假。在多倫多¹⁹⁸，外傭可以享有 14-21 天的年假，台北¹⁹⁹有 7 天，紐約²⁰⁰有 3 天。最後，在病假方面，紐約²⁰¹每年為外傭提供 40 小時的病假，而多倫多²⁰²則為 3 天。台北和新加坡沒有具體說明外傭的病假天數。

3.3.9.10 根據新加坡的 Household Services Scheme (HSS)^{203 204}，不想僱用全職居家傭工的家庭可以使用聘請兼職傭工的服務。該計劃下的公司可以從指定的外國地區僱用女工，但需要為她們提供住宿。HSS 公司的傭工可以被指派到多個住宅兼職工作，為特定的家庭服務。除了為外傭提供更大的彈性、更佳的工作架構和工作保障外，此計劃還允許家庭獲得臨時支援，讓女性可免於某些家務，而無須聘請全職的居家傭工。

培訓

3.3.9.11 新加坡²⁰⁵提供照顧者培訓津貼，讓外傭具備照顧年長家庭成員的基本技能。這項培訓津貼讓外傭在抵達僱主家前完成兩天的課堂培訓，以及完成三個小時的在職培訓，以確保外傭能夠應用所學知識。培訓費用在 新元 200-500 元（港幣 1,151-2,876 元）之間。照顧者培訓津貼可用作抵消高達新元 200 元（港幣 1,151 元）的培訓費用。

3.3.9.12 台北²⁰⁶為外傭提供強制性的長者照顧培訓和語言課程。外傭必須接受至少 90 小時的護理服務培訓，方可申請工作簽證。他們必須參加 24-70 小時的中文培訓，以確保與護理對象能暢順地溝通。兩種類型的培訓均在外傭所屬國家進行，他們必須通過護理服務和中文的評估才能進入台灣。

¹⁹³ 來源: <https://dhsc.wda.gov.tw/en/notice.html>

¹⁹⁴ 來源: Employment of Foreign Manpower Act (Chapter 91A) <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/services-forms/passes/wpspassconditions.pdf>

¹⁹⁵ 來源: <https://www.employmentlawhandbook.com/employment-and-labor-laws/states/new-york/leave-laws/#4>

¹⁹⁶ 來源: Ontario Government <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/vacation#section-9>

¹⁹⁷ 來源: Employment of Foreign Manpower Act (Chapter 91A) <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/services-forms/passes/wpspassconditions.pdf>

¹⁹⁸ 來源: Ontario Government <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/vacation>

¹⁹⁹ 來源: <https://dhsc.wda.gov.tw/en/Media/Notice>

²⁰⁰ 來源: New York Department of Labor <https://dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/labor-rights-and-protections-for-domestic-workers-in-new-york.pdf>

²⁰¹ 來源: NYC Consumer and Worker Protection

<https://www1.nyc.gov/assets/dca/downloads/pdf/about/PaidSafeSickLeave-MandatoryNotice-English.pdf>

²⁰² 來源: Ontario Government <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/sick-leave>

²⁰³ 來源: 人力部 <https://www.mom.gov.sg/faq/work-permit-for-foreign-worker/what-is-household-services-scheme>

²⁰⁴ 來源: <https://www.straitstimes.com/singapore/part-time-home-cleaning-scheme-to-be-permanent-may-also-include-grocery-shopping-car>

²⁰⁵ 來源: Agency for Integrated Care <https://www.aic.sg/caregiving/eldercarer-foreign-domestic-worker-scheme>

²⁰⁶ Legislative Council 立法會 <https://www.legco.gov.hk/research-publications/english/1617rb04-foreign-domestic-helpers-and-evolving-care-duties-in-hong-kong-20170720-e.pdf>

3.3.9.13 台北²⁰⁷還為有特殊需要的人提供免費的在家培訓（在台北市 Easy and Secured Hiring of Foreign Caregivers Project 下）。培訓由護士和雙語翻譯組成的專業團隊提供。首先，被照顧的人士須先進行健康管理評估。之後，團隊將對外籍照顧人員進行一對一的指導，指導他們必要和適當的技能和日常生活支援，如口腔護理、翻身拍背、移動病人等簡單的動作。

經濟援助

3.3.9.14 新加坡^{208 209}向有特定需要而僱用傭工的家庭提供優惠徵費，包括 1) 16 歲以下的少年； 2) 年滿 67 歲的長者；或 3) 必須獲得新加坡註冊醫生證明至少有一項日常生活活動(ADL)（例如淋浴、餵食、穿衣或如廁）需要幫助的殘疾人士，。更具體地說，每個合資格人士的一名傭工每月徵收新元 60 元(=港幣 347 元)（而不是以每個傭工為一個合資格人士計算的新元 300 元(=港幣 1,736 元)），每戶上限為兩名傭工。擁有 3 項或更多 ADL 的殘疾人士合資格獲得居家護理津貼，每月津貼為新元 200 元(=港幣 1,157 元)。

²⁰⁷ 來源: 台北市政府

https://english.gov.taipei/News_Content.aspx?n=A11F01CFC9F58C83&s=C0F4EA7282628DDB

²⁰⁸ 來源: 人力部 <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-domestic-worker/foreign-domestic-worker-levy/levy-concession>

²⁰⁹ 來源: Agency for Integrated Care <https://www.aic.sg/financial-assistance/foreign-domestic-worker-levy-concession>

表 10. 照顧者支援及培訓

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
家居為本服務							
兒童服務	<p>(1) 鄰里支援幼兒照顧計劃：在幼兒照顧者的居所或營辦機構批准的合適地點為 9 歲以下的兒童提供家居幼兒照顧服務。家居幼兒照顧服務時間為上午 7:00 至晚上 11:00</p> <p>(2) 社會福利署於 2019 年 11 月下旬推出了為期兩年的祖父母幼兒照顧培訓計劃，合共提供約 1 200 個培訓名額。此計劃旨在為祖父母提供現代幼兒照顧的知識和技能，以加強對核心家庭的支持。</p>	<p>家庭兒童看護人：要成為官方認可的幼兒照顧服務提供者，必須通過認證考試</p>	不適用	<p>1) Hoiku Mama (一位在自己家中照顧最多兩至三個孩子的女士)</p> <p>(2) Hoiku shitsu 家庭式幼兒照顧計劃（一個日託中心，最多可容納 30 名兒童）</p> <p>(3) 家訪型幼兒照顧計劃（在家中以探訪為本的幼兒照顧者被派遣到幼兒的住所並提供一對一的照顧服務）</p> <p>共有兩種類型的計劃：一種是針對因殘疾或疾病而需要醫療護理，同時難於以小組形式照顧的殘疾幼兒。另一</p>	不適用	<p>有規定持牌家居或家庭為本的幼兒照顧服務，須在兒童早期發展和健康與安全方面接受最基楚的培訓</p>	<p>有規定持牌家居或家庭為本的幼兒照顧服務，須在兒童早期發展和健康與安全方面接受最基楚的培訓</p>

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
				種是未能進入持牌幼兒學校並在等待名單上的孩子。			
費用支付	需要收費。有收費減免或豁免						
長者服務	1) 綜合家居照顧服務（體弱個案） 2) 綜合家居照顧服務（普通個案） 3) 改善家居及社區照顧服務	居家護理服務	居家護理服務	長期照顧保險系統下的居家護理服務(家居探訪服務和護理服務)	提供不同的家居服務選項，包括 Home Personal Care	為長者提供不同的居家服務計劃	家居及社區照顧支援服務
費用支付	費用按遞減比例收取。一般來說，政府補貼了 95%的費用，而用戶支付的費用不到 5%。	為殘疾人士和低收入長者提供的經濟支援	獲得 LTCI 服務認證的長者為服務支付 10% 的共付額；剩餘的 90% 由 LTCI 預算支付	在入息審查津貼前的平均價格約為每小時新元 24.50 元（港幣 140 元）	通過私人健康保險、管理式醫療機構、Medicaid 或 Medicare 獲得服務或參與計劃 - 取決於經濟和醫療條件是否符合服務或計劃的標準 - 或自行支付	如果條件符合，安大略省政府將支付各種家庭和社區服務費用。 如果條件不符合，可能會提供通常需要客戶共同支付的社區支持服務。	

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
殘疾人士服務	1) 嚴重殘疾人士家居照顧服務 2) 嚴重肢體傷殘人士綜合支援服務	暫顧及短期照顧	由家庭醫生領導的團隊提供合約式服務	家務服務 / 殘疾人士探訪護理 / 活動支援	Home-Based Behavioural Intervention Services	Home and Community-Based Services Waiver (為有發展障礙人士而設的辦事處)	Homemakers and Nurses Services Program (HMNS) (為收入或資產有限的殘疾人士)
費用支付	1) 需要收費 2) 需要收費		此服務在醫療保險醫院報銷範圍內。	護理費和特別護理費的發放		由 Medicaid 補助	政府資助
外籍家庭傭工							
容許聘請外傭？	是	是	不是	不是	是	是	是
僱主資格	聘請一位傭工每月家庭入息不少於港幣 15,000 元或有相當數額的資產，以支持整個（即 2 年）合約期的開支	1) 擁有 3 名或以上 3 歲以下幼兒的家庭 2) 有長者和兒童的家庭（必須通過評估）；或 3) 與 6 歲以下、75 歲以上的直系親屬或岳父母住在一起			1) 21 歲以上 2) 有經濟能力；及 3) 具責任心及已完成僱主課程	無具體規定	無具體規定
工作性質	各種家務，照顧僱主家人	各種家務，照顧僱主家人			各種家務	各種家務，照顧僱主家人	各種家務，照顧僱主家人
外籍家庭傭工的合法身份	工作許可證：外籍家庭傭工	外國人居留許可證			工作許可證：家庭傭工	家用員工簽證	外籍員工
工作時間	無規定	無規定			建議每週少於 44 小時	每週少於 40 至 44 小時	每週少於 48 小時

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
適用於外籍傭工的當地僱員的最低工資	無*《最低工資條例》(第608章)豁免香港的留宿傭工，不論是本地或外籍傭工	無			當地僱員沒有最低工資	有	有
外籍家庭傭工的最低工資	每月不少於港幣4,630元	每月不少於新台幣17,000元(港幣4,784元)			沒有	每小時美元15元(港幣117元)	每小時加元16.5元(港幣101元)
聘用期限	2年合約(可續簽)	12年或以下			2年或以下(可續簽)	無規定	無規定
晚間工作	無規定	無規定			無規定	無規定	無規定
超時工作	無規定	無規定			如果外籍傭工在休息日工作，僱主必須在當月內補償至少1天的工資或替代假日	正常工資的1.5倍	正常工資的1.5倍
每週休息日	每週一天	無規定			每週一天	每週一天	每週最多48小時工作時間
年假	7-14天	7天			無規定	3天	14-21天
公眾假期	享有(《僱傭條例》(第57章)下的法定假日)	無規定(根據雙方簽訂的勞工動合約)			無規定(外籍家庭傭工無權享受公眾假期。儘管如此，僱主可根據新加坡就業法選擇提供公共假期)	無規定	無規定

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
病假	第一年每月可累積 2 天病假；往後每月可累積 4 天病假。傭工有權享有《僱傭條例》（第 57 章）規定的疾病津貼	無規定			無規定 (但僱主需負責外傭的醫療需要)	每年 40 小時	每年 3 天
住宿	由僱主提供	由僱主提供			由僱主提供	僱主毋須提供	僱主毋須提供
生活安排	僱主應免費提供食物或支付現行的膳食津貼。僱主須免費為外傭提供基本設施，包括照明及供水、廁所及洗浴設施、床、毯子或被子、枕頭、衣櫃等。	僱主應提供膳食			僱主應免費提供食物	無規定	每餐加元 2.55 元 (港幣 15.63 元)；每週加元 53.55 元 (港幣 328.27 元)
終止僱傭合約通知期	一個月	無規定			無規定	5 天	無規定
負責部門	勞工處及入境事務處	勞動部			人力部	New York State (NYS) Department of Labor; U.S. Department of Labor –	Ministry of Labour, Training and Skills Development (Ontario)

比較準則	香港	台北	上海	東京	新加坡	紐約	多倫多
監管規則	《僱傭條例》(第 57 章), 從外國聘用家庭傭工指南	僱主聘僱外國人許可及管理辦法, 就業服務法			外國工人僱傭法案 (第 91a 章)	紐約州工作者的人權法案, 法案編號編號 S02311E	安大略省就業標準法 (ESA); 2009 年外國人就業保護法 薪酬公平法
其他事項	1) 醫療和保險費 2) 相關行政費; 3) 其他費用(例如簽證費用)	1) 醫療保險; 2) 就業安定費; 3) 保證金額; 4) 勞保或相關事項(可選項)			1) 醫療保險和治療 2) 外籍僱員稅	1) 勞工賠償保險及危疾福利保險; 2) 失業保險	
其他假期及獎金	侍產假 5 天, 以及平均工資的 80%	緊急事假			投票假 (僅 2 小時受薪時間)	1) 家庭相關假期, 例如: 照顧者、醫療需要、喪親 2) 嚴重病假 3) 器官捐贈假 4) 後備役假 5) 與犯罪有關的兒童失踪假 6) 家庭暴力或性暴力假	
交通費用	僱主負責往返香港的機票					1) 無機票相關規定 2) 每日交通費必須由僱主支付	1) 僱主支付往返加拿大的交通費用 2) 無日常交通規定

第四章：香港政府政策及服務

4.1 目的

檢視香港現行的政策及服務，並就可加強的現有政策提出建議，以鼓勵四個目標群組的女性加入勞動市場。

4.2 研究方法

項目團隊已完成以下八個政策範疇的評估工作 – (i) 幼兒照顧, (ii) 長者照顧 (iii) 假產假和家庭假期, (iv) 產假, (v) 彈性工作安排, (vi) 就業服務, (vii) 就業培訓, 以及(viii)照顧者支援及培訓。項目團隊根據正式資料，例如向立法會發出的最新文件、新聞稿及政府相關網站，對本地政策和服務進行了評估。除了進行桌面研究外，項目團隊還與向目標群組提供相關公共服務的合作夥伴進行了諮詢（見第二章）、問卷調查（見第五章）和焦點小組訪談（見第六章）。這些意見有助於就需要改進的範圍，並涵蓋已在政策概覽和相應比較的評估中。

4.3 結果

4.3.1 幼兒照顧

政策描述

4.3.1.1 過去十年，香港把回應兒童福利服務日益增長的需求置於更高優先位置。政府在兒童福利服務的開支由 2011-2012 財政年度的港幣 40.155 億元增加了 142% 至 2019-2020 財政年度的港幣 87.157 億元。要了解目前有年幼子女的女性勞動人口參與率低的現象，是需要考慮到她們是否能夠或安心交託其子女予幼兒中心服務的困難。幼兒照顧服務讓主要照顧者（通常是母親）從照顧幼兒中抽時間參與勞動市場。Vuri (2016 年) 進行的一項研究結果顯示有較高可用及可負擔的幼兒照顧服務的國家有較高的已生產女性勞動人口參與率。此外，提供幼兒照顧服務，特別是為學齡前兒童提供照顧服務，有助滿足母親令其在工作與生活之間取得平衡。同一項研究結果還顯示，較高的幼兒照顧資助會大幅提高幼兒照顧服務的使用率。因此，幼兒照顧服務的可負擔性、可用性和可及性是確保服務的質素及協助在職母親釋放照顧幼兒的時間的重要考慮因素。本節根據這三個因素審視香港提供的幼兒照顧服務。

4.3.1.2 為給予母親於照顧孩子的同時仍有工作機會，通過擴展和提升幼兒照顧服務額並不是唯一解決方案。政府的政策和僱主可以通過實施家庭友善僱傭政策來重新設計工作場所，以提供幼兒照顧服務。更多關於彈性工作安排的內容將在 4.3.5 涵蓋。

香港的政策及服務

香港的幼兒照顧服務

4.3.1.3 **幼兒中心：**2020 年 3 月，以人口為基礎的資助幼兒中心名額規劃比率已納入香港規劃標準及準則（“HKPSG”），以預留合適的房屋發展項目的處所供幼兒中心營運。香港規劃標準及準則明確指出「應根據多項個案因素彈性應用該標準」。對於已發展地區，須綜合考慮地區幼兒照顧服務供應及一籃子因素，包括服務使用率、資助與非資助幼兒中心的比例、已規劃的幼兒中心名額、按當地人口特徵的服務需求、地區土地供應、交通及周邊環境考慮等。該規劃比率為每 25 000 人提供 100 個資助幼兒中心名額。這可能需要 10 年或更長的時間才能達到建議的規劃比率。同時，政府已撥款 200 億元購買物業作為福利設施，包括幼兒中心、長者日間護理中心、鄰里長者中心、到校學前復康服務等，以解決物業嚴重短缺的問題。政府計劃通過各種方式，在每個地區提供至少額外一間資助獨立幼兒中心，年輕家庭和有需求的地區亦會擁有更多服務。此外，政府計劃在 2021-22 年度開始的未來三至四年內，通過不同的發展項目，提供 10 間資助獨立幼兒中心（約 900 個資助幼兒中心名額）。

4.3.1.4 **兒童住宿照顧：**在 2020 年行政長官發表的施政報告中，政府計劃分階段增加兒童住宿照顧名額，在 2022-2023 年度於新界東和香港東分別計劃額外提供共 30 個及 24 個兒童之家名額，以及額外 3 及 4 個兒童之家的緊急或短期照顧名額。

4.3.1.5 **課餘託管服務：**旨在為無法在課餘時間給予適當照顧的小學生家長提供支援照顧服務。課餘託管服務由非政府機構以自負盈虧和收費方式運作。透過收費減免計

劃（FWSS），社會福利署為低收入家庭的子女參與課餘託管服務提供費用豁免或費用減免。服務包括功課指導、家長指導和教育、技能學習和其他活動。從自 2020 年 10 月起多項改善措施已實施以加強服務及進一步支援有需要的家庭，包括增加 2 500 個豁免全費名額、放寬申請資格、提高資助水平、為有特殊教育需要的學生提供額外資助，以及簡化入息審查程序。

4.3.1.6 互助幼兒中心：目前由非政府組織以收費及自負盈虧的方式運營，為 3 歲以下幼兒提供彈性的幼兒照顧服務（6 歲以下兒童也可使用）。社會福利署已於 2021-22 年度開始在全港重整 19 間互助幼兒中心，為學前兒童提供課餘託管服務，並增加社工和支援人員的人數，以更好地回應社區的幼兒照顧需求。自 2021 年 8 月，政府已重整 10 間互助幼兒中心以提供學前兒童課餘託管服務。其剩餘的 9 所互助幼兒中心將會在 2024-25 年前分階段重整。

幼兒中心以外的其他選擇

4.3.1.7 鄰里支援幼兒照顧計劃旨在為 9 歲以下兒童提供具彈性的日間照顧服務，在鄰里層面回應父母的需要。鄰里支援幼兒照顧計劃提供家居幼兒照顧服務和中心照顧小組服務。（詳見 4.3.8）

可負擔性

4.3.1.8 接受全日幼兒照顧服務的低收入家庭幼兒可向在職家庭及學生資助事務處（WFSFAA）的學生資助處申請幼稚園及幼兒中心學費減免計劃，以支付部分或全部服務費。2020 年 2 月，政府推出幼兒中心家長津貼，直接資助家長負擔幼兒中心的部分服務費，以減輕他們的經濟負擔。此外，在 2020-21 年度，受資助的獨立幼兒中心的資助水平已從 20% 提升到 40%。

4.3.1.9 收費減免計劃為低收入家庭的孩子參加課餘託管服務計劃提供經濟援助。自 2020 年 10 月起，社會福利署實施多項優化措施，新增 2 500 個豁免全費名額，提高資助水平，並為有特殊教育需要的兒童提供額外資助。

可用性和可及性

4.3.1.10 在幼兒教育和照顧的質素方面，自 2019 年起，0 至 2 歲以下日間幼兒和住宿幼兒中心的合資格幼兒工作員的人手比例提高至 1:6；而 2 歲至 3 歲以下幼兒的人手比例則提高至 1:11。由於香港最近提高了人手比例，因此新加坡在 0-2 歲最幼兒的人手比例為最低。然而，與其他地區相比，香港仍然是幼兒工作員與幼兒比例最低的地區之一，只有新加坡的比例更低。

4.3.1.11 另一方面，在評估幼兒照顧服務的可用性時，我們發現與其他城市相比，香港的學前入學率較高，且大部分幼兒就讀於私立學前教育機構²¹⁰。

²¹⁰ 來源: Yip et al. (2018)

4.3.1.12 我們計算了幼兒工作員的平均薪金，並比較了各個地區的中位數 / 平均收入的比例。香港的幼兒工作員薪金相對豐厚，為個人收入中位數的 159%。台北的薪金為 48%，新加坡為 40-70%，紐約市為 72%，多倫多為 81-86%，東京為 134%。

可改善空間

4.3.1.13 香港特別行政區政府推出多項重要措施，以回應幼兒照顧服務的可用性、可及性和可負擔問題。在我們的調查和聚焦小組訪談（見第五章和第六章）中，受訪者表示照顧兒童為不找尋工作的最常見原因之一，故此政府應進一步改善幼兒照顧服務以回應育有孩子的員工需求。

4.3.1.14 香港可以考慮以下建議：

1. 根據現有計劃和服務改善幼兒照顧服務

1.1 繼續根據人口分佈和鄰近易達交通地點增加幼兒中心供應（短期）

1.2 加快為學前兒童提供課餘託管服務及增加服務供應（中期）

2. 通過加強勞動力提高幼兒照顧服務質素

2.1 檢討「鄰里支援幼兒照顧計劃」的實施模式和成效，包括增加獎勵金和規範培訓，以提高服務質量，吸引更多人成為社區保姆（短期）

2.2 以新加坡「輔助教育員」和「輔助教育照顧員」模式為基礎，以 1+1 的方式向幼兒工作員提供更多的職業支援。照顧員與 0-2 歲幼兒比例可以提高到 1+1:6，而照顧員與 2-3 歲以下幼兒比例可以提高到 1+1:11，並可以在職時獲得培訓及證書（中期）

3. 增加對非政府機構和家長的資助

3.1 增加對非政府組織的資助，以增加並改善課餘託管服務的供應（長期）

3.2 增加對家長使用幼兒照顧服務的資助（長期）

4.3.2 長者照顧

政策描述

4.3.2.1 照顧長者或會導致嚴重的照顧壓力，而當長者患有多種慢性疾病時更可能會進一步加劇其壓力（Carers Hong Kong, 2019）。此外，中年家庭照顧者（「夾心一代」）的照顧負擔可能很大，因為他們需要照顧長者和兒童，並且須要在工作和照顧義務兩者之間分配時間和資源。許多家庭照顧者，通常是女性，被迫辭去工作以照顧家人，這可能會減少家庭收入，甚至導致她們與社會脫節（Carers Hong Kong, 2019）。因此，提供可負擔並且易於申請的長者照顧服務可能有助於釋放女性照顧者的時間，讓她們考慮重投職場或繼續留在勞動市場。本節檢視了長者照顧服務的兩大機制：經濟援助和服務提供。經濟援助部分討論了資格、資助水平以及經濟援助如何支援照顧需求。服務提供將考慮四個領域：服務可及性、可用性、成本分擔和照顧人員（即照顧人員與長者使用者的比例）（Kraus 等人，2010 年；戴爾等人，2019 年）。

香港的政策和服務

香港的安老服務

4.3.2.2 社會福利署（社署）為香港長者提供各類資助安老服務。建基於「居家安老為本，院舍照顧為後援」的原則下，安老服務（或長期護理服務）的使命是讓長者有尊嚴地生活，並為他們提供所需的支援來提升他們的歸屬感、安全感和價值感（立法會，2013）。所有香港的長者由認可評估員經安老服務統一評估機制評估為適合接受社區或院舍照顧服務後，均符合資格進入資助長者長期護理服務中央輪候冊，並獲得切合他們所需的長期護理服務。香港有兩種資助的安老服務：社區照顧及支援服務和院舍照顧服務。社區照顧及支援服務分為以家居為本的服務（例如綜合家居照顧服務、改善家居及社區照顧服務等，詳情可在 4.3.8 找到），以及以中心為本的服務，例如長者日間護理中心 / 單位，提供廣泛的中心為本社區照顧及支援服務，包括日間照顧、復康運動及社交活動，使體弱之長者能夠盡可能在社區中安享晚年。此外，長者地區中心和長者鄰舍中心為有需要的長者及其照顧者提供支援服務，包括照顧技能培訓和輔導服務，旨在支援長者在社區的生活，並紓緩其照顧者的壓力。院舍照顧服務主要包括護理安老院和護養院，根據長者的體弱程度提供不同程度的院舍服務。一般而言，政府資助長期護理服務約 90% 的費用，而服務使用者則支付約 10%。

4.3.2.3 政府資助上述 4.3.2.2 所提及的長期護理服務費用約 90% 至 95% 以上（用於家居照顧服務），無論使用者或其家人的財務狀況如何，長者支付的費用皆低至 5%（家居照顧服務）至 10% 左右。為探討「能者多付」（即長者負擔能力越低，政府資助越多）的可行性，社署推行「長者社區照顧服務券（社區券）試驗計劃」，並於 2020 年 10 月展開第三階段試驗計劃。此外，社署在 2017 年實施了「長者院舍住宿照顧服務券（院舍券）試驗計劃」，由 2020 年 3 月延長三年至 2023 年 3 月。2022 年 2 月，政府在 2022 - 23 年度《財政預算案》中宣布把院舍券試驗計劃恆常化。採用「錢跟人走」的模式，社區券和院舍券的使用者可根據需要從認可服務機構選擇服務。截至 2022 年 3 月，社區券和院舍券的使用者分別約為 6 300 人和 2 000 人。

經濟支援

4.3.2.4 香港合資格長者可按其需要申請社會保障，包括：

綜援計劃：設有入息審查，為因年老、殘疾、患病、單親、失業等在經濟上無法自給自足的人士提供安全網。不同類別的受助人會獲發不同的援助金額以協助滿足他們應付基本生活需要。

長者生活津貼：設有經濟審查的現金津貼，以補助 65 歲或以上有經濟需要人士的生活開支。

高齡津貼：不設經濟審查的現金津貼，以幫助 70 歲或以上的人士應付因年老而引致的特別需要。

傷殘津貼：不設經濟審查的現金津貼，以協助嚴重殘疾人士應付因殘疾引致的特別需要。

4.3.2.5 最後，政府於 2014 年 6 月推出「為低收入家庭護老者提供生活津貼試驗計劃」，為低收入家庭護老者提供生活津貼，以補貼其生活開支，讓有長期護理需要長者在照顧者的幫助下得到適當的照顧，並繼續在社區中安享晚年。

服務提供

4.3.2.6 在專業服務的質素方面，香港於 2015 年推出了「青年護理服務啓航計劃」（「啓航計劃」）。計劃招募了數百人，透過在職培訓沿著既定的職業道路發展他們的職業。在 2021-22 年度，職業再培訓局推出優化安排，讓「先聘用、後培訓」計劃下的培訓和工作時間更為彈性，以吸引更多求職者投身護理界。自優化計劃實施以來，共有 32 人獲聘在安老院工作。政府的一貫政策，是必須讓本地工人優先填補就業市場的空缺。只有僱主（包括安老院營辦機構）確實未能在本地聘得合適人手時，才可透過「補充勞工計劃」申請輸入勞工，並須遵照「補充勞工計劃」的規定，包括本地公開招聘、本地員工與輸入勞工的人手比例，以及輸入勞工的薪酬不低於適用的每月中位工資。社會福利署亦推行了院舍員工培訓資助計劃。這是為持續加強對安老院和殘疾人士院舍的監管，提升服務質素而採取的措施之一。這項為期五年的計劃全數資助全港所有安老院和殘疾人士院舍的主管、保健員和護理員，讓他們修讀在資歷架構下認可的訓練課程。此外，政府於 2022 年 5 月向立法會提交修訂條例草案，以提升安老院和殘疾人士院舍的質素。

4.3.2.7 有關服務供應的可用性方面，香港政府正以多管齊下的方式增加福利服務（包括長期院舍照顧、日間康復、學前康復和社區支援服務），並在《香港規劃標準與準則》中加入以人口為基礎的規劃比率，例如在政府發展項目預留樓面面積作福利用途、鼓勵非政府機構透過「私人土地作福利用途特別計劃」善用其土地等。院舍照顧服務以群組為單位，而社區照顧服務則以地區為單位。在應用規劃比例時將保持彈性，並兼顧群組內各區的服務分佈、人口增長和人口變化帶來的土地供應和服務需求等。與此同時，政府在 2019-20 年度財政預算案中宣布，將在 3 年左右撥款 200 億元購

買物業作為福利設施，包括幼兒中心、長者日間護理中心、長者鄰舍中心、到校學前康復服務等，以幫助解決處所嚴重短缺的問題。

4.3.2.8 **資助院舍照顧服務：**資助安老院舍照顧服務的名額由 2017 年 7 月的 27 300 個逐步增加至 2022 年 4 月的 30 400 個。除了新安老院項目的宿位外，政府於 2019-20 年度起的 5 年期間透過「改善買位計劃」額外購買 5 000 個甲一級宿位，以增加資助安老宿位的供應及提升整體私營安老院的服務質素。截至 2022 年 4 月，約有 2 300 個宿位已投入服務，餘下的約 2 700 個新增宿位將在未來數年逐步投入服務。政府現正推行或規劃的發展項目將在未來陸續提供約 10 000 個安老宿位（包括資助及非資助宿位）。

4.3.2.9 **資助家居照顧服務：**社署在 2019 年 10 月額外提供 2 000 個「改善家居及社區照顧服務」的名額，並在 2020 年 10 月及 2021 年 4 月分兩期增加合共 3 000 個「綜合家居照顧服務（體弱個案）」的名額。整體而言，資助家居照顧服務的名額由 2017 年 7 月的 8 365 個逐漸增加至 2021 年 4 月的 13 365 個。

4.3.2.10 **資助日間護理中心服務：**政府已於 2020 年 5 月實施了「長者日間護理單位買位計劃」，新成立七個長者日間護理單位。截至 2022 年 1 月，全港服務單位增至 92 個，合共提供超過 3 700 個服務名額。政府現正推行或積極規劃的發展項目，在未來陸續將提供約 3 600 個資助日間護理服務名額。

4.3.2.11 有關輪候資助長者社區照顧服務方面，截至 2022 年 3 月 31 日，中心及家居為本服務照顧的平均輪候時間分別約為 8 個月和 6 個月。有關輪候資助長者院舍照顧服務方面，截至 2022 年 3 月 31 日，護理安老宿位及護養院宿位的平均輪候時間分別約為 18 個月和 21 個月。

可改善空間

4.3.2.12 總體而言，政府已推行了廣泛的計劃和服務以協助長者居家安老，並增加對長者照顧者的服務和經濟援助。然而，長者照顧服務仍有進一步提升的空間。現正在輪候資助護理安老宿位和護養宿位的人數眾多，反映了服務的供應不足。研究還顯示，隨著人口持續高齡化，前線專業人員的數量將會有所欠缺，難以滿足長者不同的社會、情感、財務和心理需求（香港政策研究所，2017 年）。

4.3.2.13 政府可以考慮以下建議：

4. 繼續實施按人口分佈的長者照顧服務供應計劃。由於香港人口高齡化，應增撥額外資源應付安老服務的需求（短期）
5. 透過吸引更多勞動力和加強對護理人員的培訓支援來提高安老服務質素。
 - 5.1 安老服務界別在本地招聘合適人手方面確實面對困難，政府應考慮如何確保本地工人優先就業的同時，簡化輸入護理人手的申請程序（短期）
 - 5.2 鼓勵安老院營辦機構參加「先聘用、後培訓」計劃（短期）
 - 5.3 改善安老服務業照顧人員的輪班制度和福利，並考慮其他能鼓勵本地勞動力的措施（中期）
 - 5.4 分配額外資金用於發展和資助培訓以提高服務質素（長期）

6. 評估「長者社區照顧服務券」試驗計劃的成效，並在資源允許的情況下考慮擴展計劃（中期）

4.3.3 侍產假和家庭假期

政策描述

4.3.3.1 侍產假和家庭假期對女性勞動人口參與具有重要的政策意義。首先僱主對僱用女性員工的態度是可以改變的。在目前的情況下，部分僱主就如果某個工作如需要在培訓上投資，可能會以女性因育兒工作頻繁缺勤或因生育導致出乎意料的請辭為由而歧視女性。其次，正如 Becker (1985) 最初曾經提出，加上有大量的研究 (Hersch & Stratton, 1994; Andersen, 2018; Alonso et al., 2019) 所證實，透過政策的微小變化和轉變能讓家庭時間分配產生重大變化。透過侍產假來改變勞動力分配可能會改變女性僱員在勞動市場的時間，在 Amin、Islam 和 Sakhonchik (2016 年) 為世界銀行在 53 個發展中國家進行的一項研究發現，有提供法定侍產假的國家的受僱於私人企業的就業率明顯較沒有相關要求的國家為高。這些發現反映。與強制侍產假相關的就業女性比例增加了 6.8 個百分點，表明侍產假政策對女性就業的重要影響。從女性僱員的角度來看，家庭假期政策可向僱主和僱員雙方傳達了工作場所應該支持和規範為照顧家庭成員提供彈性安排，從而鼓勵更多女性就業。

香港的政策

侍產假

4.3.3.2 香港²¹¹提供 5 天的有薪侍產假²¹²，與其他三個提供侍產假的地區（即台北、上海和新加坡）相比是最短的。香港的侍產假是由僱主提供給僱員。為彌補因僱員放取侍產假而造成的人手損失，除了聘用替工外，僱主可採取不同的緩解措施，例如重組現有員工的工作職責。目前的法定侍產假的薪酬比率跟產假的情況一樣是僱員平均日薪的五分之四。這有助於分辨適用於所有人士且獲得全薪的法定假期類型（如法定假日和年假），以及僅對特定員工偶然適用且獲得少於全薪的假期（如產假或病假）。與其他地區相比，香港還要求僱員受僱不少於更長受僱時間（不少於 40 週；9.5 個月），才合資格享用有薪侍產假。

家庭假期

4.3.3.3 香港是我們研究中唯一沒有立法提供育兒或家庭假期的城市。

可改善空間

4.3.3.4 雖然大部分城市為有子女的家庭提供育兒假或為在職家庭提供家庭假期以應付照顧需求，但香港這方面的支援仍然欠奉。

²¹¹ 來源：勞工處，僱傭條例，第 57 章。

²¹² 符合以下條件的男性僱員有權為其配偶/伴侶每次的分娩享有侍產假：

- 他是新生兒的父親或準父親；
- 他已根據連續合約受僱（即由同一僱主連續受僱 4 週或以上，且每週工作至少 18 小時）；和
- 他已依法通知僱主

4.3.3.5 香港可以考慮以下建議：

7. 探討有薪育兒和／或與家庭照顧相關的假期，讓女性和男性員工有更大的彈性來照顧孩子和其他家庭成員。不過，如果要透過勞工法例的立法來增加額外僱傭福利，就必須在提高員工福利和僱主的負擔能力之間取得謹慎的平衡（中期）
8. 支援母親的其他措施
 - 8.1 探討不同措施（例如彈性工作安排、延長有薪或無薪侍產假、有薪育兒假），讓父親有更多時間與新生嬰兒建立聯繫，並減輕母親的照顧負擔（中期）

4.3.4 產假

政策描述

4.3.4.1 一個經過仔細考量和設計的產假政策，對於為女性員工在產假期間和產後提供全面的工作和收入保障至關重要。首先，產假透過容許僱員在休假後能選擇返回原本崗位來為她們提供工作保障；第二是為復工的員工提供休假期間的收入保障。Del Rey、Kyriacou 和 Silva（2020 年）在 159 個國家使用不平衡小組來探討產假期對女性勞動力供應的影響。他們確定了產假持續的期間與女性勞動參與率之間存在著倒 U 型關係而界線為約 30 週。在這條界線以下，增加產假會提高女性參與率，因為減少在職母親工作時間成本的正面影響強烈地蓋過了薪金懲罰的負面影響。Low 和 Sánchez-Marcos（2015 年）在評估產假政策不同方面的作用時進行了一項研究，亦發現了類似的結果，研究發現對有幼兒的母親的勞動力供應產生了重大影響，特別是其子女為 0 至 5 歲的母親。這表明了有薪產假對產後重返工作崗位的重要性。

香港的政策

4.3.4.2 在產假期的長度方面，政府²¹³將產假延長至 14 週後，產假期與大部分比較的城市於同等水平。關於產假薪金的替代率，香港²¹⁴提供 80% 的薪金。與其他 6 個地區相比，香港的法定產假薪酬比率（即僱員每日平均工資的五分之四）處於中間水平。就資格規定方面，政府²¹⁵規定女性須在所訂定的產假開始前已按連續合約受僱滿 40 週（約 9.5 個月）方可領取產假薪酬，與所有其他城市相比下最為嚴格。所有在產假開始前按連續性合約受僱不足 40 週的女性則可享有無薪產假。在資金來源方面，政府²¹⁶要求僱主全數承擔首 10 週的法定產假薪酬，而第 11 至 14 週的產假薪酬可向政府以報銷形式申領發還，上限為每名僱員港幣 80,000 元。

可改善空間

4.3.4.3 總而言之，香港的 14 週產假與其他城市相若。與其他 6 個地區相比，香港的產假的薪酬替代率處於中間位置。然而，香港對有薪產假的資格要求最為嚴格，許多非傳統僱員皆不在保障範圍內。因為生育是對女性勞動力參與的重大干擾（Lu et al., 2017），將產假覆蓋到各種背景的女性，可以更能保證她們產後依舊參與在勞動力中。

4.3.4.4 香港可以考慮以下建議：

9. 在考慮社會共識和僱主負擔能力的前提下，探討更大的彈性，讓更多女性員工獲得有薪產假（例如調低放取有薪產假前須先受僱 40 週的要求）（中期）

²¹³ 來源：勞工處，僱傭條例，第 57 章。

²¹⁴ 來源：勞工處，僱傭條例，第 57 章。

²¹⁵ 來源：勞工處，僱傭條例，第 57 章。

²¹⁶ 來源：勞工處，僱傭條例，第 57 章。

4.3.5 彈性工作安排

政策描述

4.3.5.1 有照顧責任的僱員（尤其是與幼兒、長者或殘疾人士一起生活的僱員），在履行照顧者責任時須配合他們的工作時間。實行彈性工作安排不僅可以減少對一般被認為是家庭主要照顧者的女性僱員的歧視，還可以為分娩後的女性提供加入或重投勞動市場的誘因。促進彈性工作安排也可以令男性從工作中常規地抽空承擔照顧職責，同時增加女性員工用在職場的時間，改變家庭成員間的時間分配。雖然提供彈性工作安排可能會被視為損害工作效率，但為推動傳統上午 9 時至下午 6 時工作模式的推動替代方案實際上並不會以犧牲生產力。37% 的工作可以完全在家中成功完成，而即使人們認為受過良好教育和薪酬更高的行業在生產力方面的損失較少，但一項針對電話服務中心員工的實驗發現，在家工作的員工的績效亦提高了 13% (Bloom et al., 2015; Bartik 等人, 2020; Dingel & Neiman, 2020)。另一個新興的工作安排趨勢是「彈性工作時間」，即員工必須出席核心工作時間，但可以彈性地選擇開始 / 結束時間（香港特別行政區勞工處, 2015）。取消對正常工作時間和地點的限制，並保障員工在需要時照顧子女或其他家庭成員的權利，可以為員工提供平衡工作和家庭照顧的彈性。許多彈性的工作安排選項可供僱主採用，並應予以適當推廣以支持家庭友善的工作間。

香港的政策

4.3.5.2 香港²¹⁷與東京²¹⁸、新加坡²¹⁹和紐約市一樣，並沒有提供法定要求以規範企業實行彈性工作安排。不過，政府鼓勵僱主採用家庭友善僱傭措施，並通過不同的計劃允許彈性工作安排。

4.3.5.3 《好僱主約章》²²⁰（勞工處）鼓勵不同行業和規模的僱主，包括中小型企業，採納以僱員為本及與時並進的良好人事管理措施，包括家庭友善僱傭措施。僱主應因應僱員的不同家庭責任而訂立合適的家庭友善僱傭政策，協助僱員同時兼顧工作與家庭，共同締造家庭友善的和諧工作間。有興趣簽署約章的機構只必須填寫報名表並說明他們正在採用的僱傭政策 / 措施。經審查合格的僱主將擁有使獲授權使用約章標誌兩年。

4.3.5.4 家庭友善僱主獎勵計劃²²¹（家庭議會及民政事務局）旨在表揚重視家庭友善精神的僱主，鼓勵他們繼續推行對家庭友善的僱傭措施，以提高商界對家庭核心價值重要性的認識，並締造有利家庭的文化和環境。

4.3.5.5 此外，勞工處一直透過不同渠道及廣泛的宣傳活動，包括研討會、展覽、刊物、公共交通網絡及僱主商會及勞工組織的期刊、報章專輯等宣傳家庭友善僱傭措施。

²¹⁷ 來源: Hong Kong Labour Department 勞工處 <https://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/Flexitime.pdf>

²¹⁸ 來源: [https://content.next.westlaw.com/9-637-4003?_lfrTS=20210418140957682&transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true#co_anchor_a100240](https://content.next.westlaw.com/9-637-4003?_lfrTS=20210418140957682&transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true#co_anchor_a100240)

²¹⁹ 來源: 人力部 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/good-work-practices/work-life-grant>

²²⁰ 來源: 勞工處 <https://www.gec.labour.gov.hk/eng/index.html>

²²¹ 來源: 家庭議會 https://www.familycouncil.gov.hk/en/Employment/award_schemes.html

4.3.5.6 香港提倡但並沒有提供有關哺乳時段或哺乳設施的規定。舉例而言，《實施「母乳餵哺友善工作間」僱主指引》²²²（家庭健康服務）提高了對母乳餵哺和在工作場所建立哺乳時段的好處的認識。該指引還就如何推行措施以實現母乳餵哺友善工作間向機構和公司提供建議。

可改善空間

4.3.5.7 在香港²²³，每週工作時間中位數為 43 小時，高於其他先進經濟體，例如美國²²⁴（平均 35.9 小時）和安大略省²²⁵（平均 35.9 小時）。長工作時間導致在職成年人難以平衡家庭責任。雖然香港政府已建議彈性工作安排，但應明確鼓勵企業實行彈性工作安排，從而讓員工有更大的彈性來平衡工作和家庭責任。根據我們的政策檢討，提供彈性工作安排和授乳時段已成為許多城市的常態，香港政府應考慮採取更積極的措施，讓員工受益於彈性工作安排。一直以來，一直通過各種渠道和廣泛的宣傳活動，積極鼓勵僱主採納「以僱員為本」的良好人事管理措施，包括推行家庭友善僱傭措施。政府一向鼓勵僱主根據自身情況、獨特的營商環境和特定行業營運的承擔能力以及員工的實際需要，採納符合企業和員工最佳利益的家庭友善僱傭措施。政府會繼續探討更多渠道，並採取適當的推廣措施，向僱主宣傳家庭友善僱傭措施。

4.3.5.8 香港可以考慮以下建議：

10. 推廣和加強家庭友善僱傭措施計劃

- 10.1 繼續採取適當的宣傳措施，提高僱主和公眾對家庭友善僱傭措施計劃的認識（短期）
- 10.2 加強現有的家庭友善僱傭措施計劃，向僱主提供有吸引力的資助金額，以促進家庭友善的工作措施（長期）

11. 鼓勵私營企業／公司／組織

- 11.1 鼓勵私營企業／公司／組織提供彈性工作安排（中期）
- 11.2 鼓勵私營企業／公司／組織在工作場所提供授乳時段（中期）

²²² 來源：家庭健康服務 <https://www.fhs.gov.hk/english/breastfeeding/30031.html>

²²³ 來源：政府統計處 <https://www.censtatd.gov.hk/en/EIndexbySubject.html?PCODE=B1130303&SCODE=180>

²²⁴ 來源：International Labor Organization <https://ilo.org/topics/working-time/>

²²⁵ 來源：Statistics Canada

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410004301&pickMembers%5B0%5D=1.7&pickMembers%5B1%5D=3.1&pickMembers%5B2%5D=5.2&pickMembers%5B3%5D=6.1&cubeTimeFrame.startYear=2016&cubeTimeFrame.endYear=2020&referencePeriods=20160101%2C20200101>

4.3.6 就業服務

政策描述

4.3.6.1 在這份報告中，就業服務是指由政府和其他法定機構提供，為幫助求職者找到合適工作的服務。就業服務除向一般人士提供一般就業服務外，還可針對特定群組，包括中老年人、殘疾人士、青年、女性和少數族裔。此類服務可以採取不同的形式，例如資訊服務、諮詢服務、職業志向評估服務和工作配對服務。欠缺對女性的就業服務支援，以及女性對可用服務的了解不足，可能會限制女性就業。因此，加強就業服務和促進這些服務的推廣可能有助於提高女性勞動力參與率。

香港的服務

一般就業服務

4.3.6.2 香港的公共就業服務主要由勞工處提供。勞工處透過其 13 所就業中心、三所為飲食業、零售業及建造業而設的招聘中心、電話就業服務中心及職位空缺處理中心，為求職者和僱主提供免費的就業和招聘服務。求職者可在勞工處就業中心獲取由經驗豐富的就業主任提供的個人化就業諮詢服務。就業主任會根據他們個別的需要和意願，為他們提供求職意見、就業市場資訊、培訓 / 再培訓資料、進行職業志向評估等，協助他們配對和尋找合適的工作。

4.3.6.3 勞工處互動就業服務網站（www.jobs.gov.hk）為求職者提供職位空缺和就業資訊，僱主亦可在該網站提交和刊登職位空缺資料。該網站設有多個專設網頁，配合不同求職者（如長者及少數族裔）及僱主的需要。為方便具有高等學歷和 / 或專業工作經驗的求職者（包括女性）求職，互動就業服務網站設立了高等學歷就業專頁，根據求職者的需要提供相關就業資訊和求職功能。同時，求職者可使用智能手機或流動裝置上的勞工處互動就業服務流動應用程式搜尋合適的職位空缺，並接收符合其預設條件的新職位空缺及勞工處舉辦的招聘會推送通知（立法會人力事務委員會，2021 年 2 月 18 日）。求職者在決定申請職位時，可通過網上系統或其他方式將履歷傳送至僱主。

針對性就業服務

4.3.6.4 為配合部分求職者因要騰出時間照顧家人或因年紀而希望兼職工作，勞工處舉辦地區性兼職招聘會，並在互動就業服務網站設立兼職空缺專頁。由 2021 年 1 月至 2021 年 9 月，勞工處舉辦了 33 場地區性兼職招聘會。在 2,849 名求職者中，女性佔 1,684 人（59.1%）。透過這些招聘會共錄得 369 宗就業個案，其中求職者為女性的個案共 218 宗（59.1%）。

4.3.6.5 勞工處於 2020 年 9 月推出試點計劃，透過提供留任津貼，鼓勵不同類別的求職者（即長者、青年人和殘疾人士）接受和完成在職培訓。這些僱員如在全職職位受僱滿三個月，可獲留任津貼 3,000 元；。其後留任每滿一個月，可獲得 1,000 元的留任津貼，直至完成 6 至 12 個月的在職培訓為止。兼職職位的相關金額將減半。

4.3.6.6 勞工處提供針對少數族裔人口的特定服務和計劃。就業中心一直為少數族裔求職者提供專項服務，包括與非政府機構安排傳譯服務，以及發佈適合少數族裔的職位空缺資訊。2020年，勞工處舉辦了10場地區共融招聘會。此外，自2017年5月起，西九龍就業中心和元朗就業中心聘用兩名通曉少數族裔語言的就業助理為少數族裔求職者（尤其是南亞裔求職者）提供就業服務。「多元種族就業計劃」自2020年11月起以試點方式推行，通過非政府機構以個案管理方式為少數族裔求職者提供一站式就業服務。「就業服務大使計劃」聘用能以少數族裔語言溝通的年輕少數族裔學員，在勞工處的就業中心、行業性招聘中心和招聘會擔任就業服務大使並接受在職培訓。自2018年9月起，就業服務大使的在職培訓期由六個月延長至一年。自2014年以來，該計劃共聘用了169名就業服務大使。「就業服務大使計劃」可協助勞工處更好地為少數族裔求職者服務，亦可豐富少數族裔學員的工作經驗和個人資歷，有助他們在公開市場上求職。

可改善空間

4.3.6.7 自2019年以來使用參加勞工處的就業服務及從而成功就業的求職者數目一直增加。針對女性特定需求的就業服務可以更好地幫助女性找到滿足其需求的工作。由於這項研究中在不同部分都有提到缺乏對已有和針對性就業服務的認識（見第5章和第6章），因此應加大力度，特別是就不同女性求職者群體相關的就業服務加強溝通和宣傳。

4.3.6.8 香港可以考慮以下建議：

12. 繼續為具有高等學歷和／或曾具備專業工作經驗的女性優化就業服務，並評估哪些有助於進一步優化的預期結果（短期）
13. 增加女性求職者的一般職業機會
 - 13.1 考慮調整和加強現有的就業計劃（例如中高齡就業計劃、工作試驗計劃），以更好地滿足女性求職者的具體需求和需要，並鼓勵女性參加這些計劃（中期）
 - 13.2 繼續探討擴大就業機會的不同措施，以鼓勵女性員工重新加入和持續就業（中期）
 - 13.3 繼續鼓勵私營企業／公司／組織培訓、僱用和留任女性僱員（中期）
14. 增加少數族裔女性求職者的機會
 - 14.1 考慮如何進一步增加政府部門聘請少數族裔求職者（中期）
 - 14.2 探討如何向不同年齡組別的少數族裔女性提供類似於就業服務大使的不同項目（中期）
15. 探討是否可以增加對有創業志向的女性給予更多支援，讓她們可以有發展自僱就業的機會，尤其是那些有機會創業的女性（中期）

4.3.7 就業培訓

政策描述

4.3.7.1 就業培訓的定義是「讓個人為快速變化、要求越來越高的工作世界做好準備，並提高他們的就業能力。個人的就業能力包括獲得和保住就業、改善他或她的生產力和收入前景的能力」（國際勞工組織，2000 年）。就業培訓與一般大眾皆相關，但對初次進入勞動市場的人、改變職業或工作領域的人，以及長期退出勞動市場的人尤其重要。考慮到這些情況在四個目標群組的女性中皆普遍存在（見第二、五和六章），專設的就業培訓可以顯著提高這特定群組的就業能力，有利於期望留在現時工作的女性並有助於改善她們的表現。

香港的服務

4.3.7.2 香港提供不同形式的就業培訓課程，以迎合不同的群組並提升其就業能力。

4.3.7.3 再培訓局現時提供超過 700 項培訓課程，涵蓋 28 個行業範疇和通用技能範疇。「零存整付」證書計劃讓學員修讀指定的半日或晚間制課程，並獲得相應的全日制課程相等資歷的證書。計劃涵蓋陪月員、護理員、嬰幼兒照顧員、職業治療助理和物理治療助理的培訓。再培訓局²²⁶制定了一項特定的「先聘用、後培訓」計劃，以支援潛在勞動力。參與計劃的僱主提供經調整工作時間、休假安排、在職培訓和相關支援的職位，以應對中年女性的特別需要。對於少數族裔人士，再培訓局目前提供約 50 項以英語授課的專設課程，包括全日制就業掛鈎課程、兼讀制技能提升課程及通用技能課程。截至 2022 年 2 月，再培訓局提供了 14 項少數族裔專設語文課程。僱員再培訓局成立「少數族裔人士培訓需要聚焦小組」，就其專設課程徵詢不同持份者的意見，並探討應對少數族裔人士培訓需要的新措施。另外亦成立「檢討語文培訓課程專責小組」，在其他支援少數族裔求職者的措施外，全面檢視其語文培訓課程。

4.3.7.4 勞工處推行的其他計劃亦提供迎合不同群體的就業培訓。中高齡就業計劃透過向僱主提供培訓津貼，鼓勵僱主聘用 40 歲或以上失業的求職者擔任全職或兼職長期職位，並為他們提供在職培訓。完成在職培訓後，僱主可就每名 60 歲或以上合資格僱員申請最高港幣 5,000 元的在職培訓津貼，為期 6 至 12 個月；及就每名 40 至 59 歲合資格僱員申請每月最高港幣 4,000 元的在職培訓津貼，為期 3 至 6 個月。自 2020 年 9 月起，勞工處透過為期三年的試點計劃，為 60 歲或以上的合資格僱員提供留任津貼。

4.3.7.5 就業展才能計劃向僱主提供在職培訓津貼，鼓勵他們聘用殘疾求職者。勞工處亦於 2020 年 9 月推出試點計劃，向在就業展才能計劃下或經展能就業科轉介而獲聘的殘疾人士提供留任津貼，鼓勵他們留在工作崗位。

4.3.7.6 再培訓局和勞工處均有提供實習計劃以加強就業能力。再培訓局的「20x50 實習生計劃」專為年輕人和較年長人士而設，旨在通過為期一個月的實習計劃提高他們對當前就業市場情況的了解並加強他們的技能。計劃下，年輕人每星期的工作時數為 30 小時至 35 小時，總時數上限不超過 140 小時。50 歲及以上人士每星期的工作時數由 18 小時至不超過 30 小時，總時數上限為不超過 130 小時。實習完成後，實習生可

²²⁶ 來源：僱員再培訓局 https://www.erb.org/training_courses/erb_courses/first_hire_then_train_general/en/

領取高達港幣 8,800 元的津貼及獎金。勞工處的工作試驗計劃旨在通過為期一個月的全職或兼職工作試驗，協助有就業困難的求職者提升就業能力。完成為期一個月的全職工作試驗後，每位參加者將獲得高達\$8,300 的津貼，而兼職工作試驗的津貼額將按每小時 49 元計算，其中 500 元由參與的組織付出。

可改善空間

4.3.7.7 雖然「先聘用、後培訓」計劃鼓勵各行各業的僱主參與，但從設計計劃的角度，「先聘用、後培訓」計劃提供的職位空缺一般局限在某些人力持續短缺的行業，以及願意為沒有行業背景人士提供就業機會，並讓僱員在工作時間內參加培訓課程的僱主，例子包括照顧工作、清潔工作、酒店房務、餐飲服務、會所服務等。缺乏僱主的支持和參與可能會限制女性在其他工作領域追求事業的機會，從而削弱她們重返就業的積極性。綜合以上所述，香港的職業培訓計劃可以通過多種方式得到改善和擴展，以滿足希望加入或重新加入勞動市場的女性的不同需求。

4.3.7.8 香港可以考慮以下建議：

16. 拓闊女性求職者的培訓課程

- 16.1 繼續拓闊再培訓局下不同行業的培訓課程，以配合市場需求，並加強各種培訓選項的傳訊和推廣（短期）
- 16.2 提供更多有不同語言支援的再培訓課程（短期）

17. 調整和加強以新來港／移民女性為對象的實習計劃，並加強對已離開勞動市場的女性推廣實習計劃（這些群組往往不熟悉香港勞動市場情況，讓她們可以從實習計劃中增長知識及加強技能）（中期）

4.3.8 照顧者支援及培訓

政策描述

4.3.8.1 家庭成員（尤其是女性）除了照顧小孩和長者外，可能還要照顧家中的殘疾人士，這可能會給他們帶來巨大的照顧壓力，並阻礙他們就業。我們在此節檢視了不同類型的家居為本照顧選項，這些服務可幫助減輕女性在家庭和照顧方面的責任。除了外籍家庭傭工提供的服務外，我們還討論了可用於照顧兒童、長者和殘疾人士的家居為本社區照顧服務。如上文所述，香港的幼兒和長者照顧服務面臨一定的挑戰，尤其是在照顧人員的可用性方面。例如，與其他地區的比較中，香港的幼兒照顧服務名額欠佳，以員工與幼兒比例來衡量幼兒照顧服務質量的話，亦低於大多數地區。長者照顧方面，香港的護理人員亦嚴重短缺。外籍家庭傭工及其他家居為本的服務成為香港家庭可依賴的重要資源。本部分還檢視了為僱用家居照顧人員的家庭提供的經濟援助。

香港的政策和服務

家居為本服務

4.3.8.2 家居為本服務可用於支援照顧幼兒、長者和殘疾人士的家庭。

4.3.8.3 **鄰里支援幼兒照顧計劃**為 9 歲以下兒童提供彈性的幼兒照顧服務，並促進社區參與和鄰里互助。鄰里支援幼兒照顧計劃提供家居照顧服務和中心託管小組。家居幼兒照顧的營運時間為上午 7:00 至晚上 11:00。有社會需要及經濟困難的服務使用者，可向營辦機構申請費用減免 / 豁免。為提升鄰里支援幼兒照顧計劃的服務質素，社署自 2020 年 1 月起向營辦非政府機構提供額外撥款以增加專業及支援人員，加強對社區保姆的培訓和監察，並提高對社區保姆的獎勵金標準至每小時港幣 25 元，以鼓勵更多義工擔任幼兒照顧者。為更好地回應日間幼兒照顧服務的殷切需求，政府會檢討計劃的實施模式及成效，包括社區保姆培訓認證的需要以及他們的回報水平，從而提升服務質素及吸引更多人加入社區保姆的行列。檢討將於 2023 年年中完成。

4.3.8.4 **綜合家居照顧服務（普通個案）**為 60 歲或以上的長者、殘疾人士、居住在社區有社會需要的個人及家庭提供家居為本社區支援服務。

4.3.8.5 「**支援身體機能有輕度缺損的長者試驗計劃**」為約四千名身體機能有輕度缺損，並正輪候「**綜合家居照顧服務（普通個案）**」的低收入長者提供家居照顧及支援服務。政府在 2022-23 年度《財政預算案》中宣布將會把試驗計劃恆常化。

4.3.8.6 「**綜合家居照顧服務（體弱個案）**」 / 「**改善家居及社區照顧服務**」為體弱長者提供一系列家居為本社區照顧服務，家居照顧服務隊也會為照顧者提供支援。

4.3.8.7 **嚴重殘疾人士家居照顧服務**提供一系列家居支援服務，以滿足嚴重智障 / 肢體殘障 / 中度護理需要或功能受損人士的個人照顧、護理及康復訓練需要。服務亦旨在減輕他們的家庭成員 / 照顧者的壓力並提高他們的生活質素。

4.3.8.8 嚴重肢體傷殘人士綜合支援服務為需要經常護理照顧的嚴重肢體傷殘人士提供支援，讓他們能夠繼續在熟悉的社區生活。服務除了為購買醫療設備和醫療消耗品提供現金津貼外，亦加強對嚴重肢體傷殘人士的支援服務，為他們作好離院準備，並跟進綜合居家服務，以促進他們充分融入社區。

4.3.8.9 政府在 2022 年 6 月公布「香港長者及殘疾人士照顧者的需要及支援顧問研究」報告。顧問研究強調，支援照顧者是家庭、社區、企業和政府的共同責任，並應整合已投放的資源，從而提升服務的成效。政府原則上同意研究報告提出的發展方向和 11 項建議，並會作出跟進。

外籍家庭傭工

4.3.8.10 除家務外，外籍家庭傭工亦可為兒童、長者及殘疾人士提供照顧服務。有關僱主僱用外傭的資格規定，香港²²⁷要求僱主有足夠的收入，並須遵守政府的其他規定。在薪酬方面，《最低工資條例》豁免香港的留宿傭工，不論是本地或外籍傭工，因為留宿傭工可免費享有在僱主住所居住的非現金權益；相反，政府為外傭單獨制定了最低工資：每月港幣 4,630 元（個人收入中位數的 24%）。在加班費方面，香港²²⁸並沒有明確規定加班費的金額。每週休息方面，外傭每週可以休息一天。在公眾假期方面，香港確保外傭在法定假日享有假期。最後，根據《僱傭條例》，外傭可享有 7 至 14 天的年假和有薪病假。

4.3.8.11 新來港求職的外傭現時須具備至少兩年的家庭傭工作經驗。由於僱主對其外傭的技能、經驗、才幹、資歷等可能會有所不同，因此很難確定為外傭訂定強制性 / 免費培訓的範圍和類型。在獎券基金的支持下，社署於 2018 年推行「外傭護老培訓試驗計劃」，加強外傭照顧體弱長者的技能，以提升在社區居住的長者的生活質素，並支持他們居家安老。試驗計劃的第一階段已於 2021 年 9 月完成，共提供了 1 250 個培訓名額。第二階段會於 2021 年 10 月至 2023 年 9 月舉行。共提供 1 368 個培訓名額。培訓內容主要涵蓋 12 小時常見照顧長者的課題和護理技巧，包括四個關於照顧患有認知障礙症和中風長者的選修課。社署會考慮試驗計劃的成效及其他相關因素，決定其未來路向。待完成試驗計劃的成效評估後，可否引入類似計劃以涵蓋對殘疾人士的照顧值得探討。

經濟援助

4.3.8.12 計劃為本的服務可為家庭提供經濟援助來僱用家居照顧人員。關愛基金於 2016 年 10 月推出「為獲聘於有薪工作的高額傷殘津貼領取者提供津貼以聘請照顧者試驗計劃」。試驗計劃旨在為獲聘於有薪工作的高額傷殘津貼受助人提供津貼，讓他們請照顧者，以鼓勵他們維持就業。試驗計劃按現行運作模式延續至 2023 年 9 月，為持續向符合資格條件的現有受惠人提供津貼。此外，政府自 2014 年 6 月起推出為低收入家庭護老者 提供生活津貼試驗計劃，為低收入家庭護老者提供生活津貼（詳見 4.3.2.5）。

²²⁷ 來源：香港政府 <https://www.gov.hk/en/theme/guidebook/employment/family/foreigndomestichelper.htm>

²²⁸ 來源：勞工處 <https://www.fdh.labour.gov.hk/res/pdf/FDHguideEnglish.pdf>

4.3.8.13 經醫生證明為需要經常護理並獲社工推薦的綜援受助人可申請**特別護理費津貼**，以支付他們在家中使用特別護理服務的費用（包括聘請照顧者的開支）

可改善空間

4.3.8.14 提供照顧和支援都對照顧者的生理和心理帶來挑戰，而他們（通常是女性）健康狀況不佳的風險更大（Adelman、Tmanova、Delgado、Dion 和 Lachs，2014 年）。因此，投資在非正規照顧人員既是重要，亦有助維持一個可持續和而積極的照顧系統，作為正規照顧服務的可負擔替代方案和補充（Cecchini，2018 年；Rodrigues、Schulmann、Schmidt、Kalavrezou 和 Matsaganis，2013 年）。為體弱長者和殘疾人士提供優質和專設的家居服務方面仍有改善空間。

4.3.8.15 香港可以考慮以下建議：

18. 增加照顧者培訓

- 18.1 繼續為照顧者提供適當的培訓，以加強他們的照顧能力和自我管理能力，並評估不同的女性群組能否及如何參與培訓（中期）
- 18.2 評估外傭護老培訓試驗計劃的成效，並考慮為照顧不同年齡家庭成員（包括有特殊需要的家庭成員）的外傭提供訓練（中期）

19. 為照顧者提供更好的支援，以減少女性履行照顧責任的時間

- 19.1 整合現有服務並建立以照顧者為中心的一站式平台，提供政府、非政府組織、社會企業和企業現有服務的有用資訊（短期）
- 19.2 通過宣傳活動和訊息傳播，提高照顧者對支援服務的認識（短期）
- 19.3 加強社區照顧者之間現有的朋輩支援和互助網絡，並評估不同的女性群組是否以及如何參與提供服務（長期）

20. 探討支援有 18 歲以下子女和 65 歲以上長者的家庭僱用外傭的方案（中期）

第五章：量性研究的一手數據及二手數據分析

5.1 目的

以問卷方式收集四個目標群組最少 2 500 名女性的數據，研究四個目標群組的女性在選擇是否就業時的考慮和所面對的困難。

5.2 研究方法

項目團隊完成了 2 889 人的個人數據收集。附錄 6 具體顯示了從合作夥伴招募的人數。進行了篩選問卷，以檢查參與者是否符合四個目標群組任何一組的資格（見附錄 7）。符合任何目標群組條件之女性會被邀請完成關於就業障礙的調查問卷，完成時間不超過 15 分鐘（見附錄 8）。調查問卷包括以前在主題性住戶統計調查和香港社會動態追蹤調查中使用的問題，以便與其他數據來源進行比較，以及對這項新調查進行基準測試。另外，在前期與持份者及女性進行的聚焦小組訪談所得的資料，包括決定是否加入或繼續就業有關的一些附加項目、考慮就業時遇到的困難、參與社會計劃的經驗、尋求或繼續就業的鼓勵措施，也被包括在問卷中。一手數據調查是透過面談和電話 / 視頻會議訪問從四個目標群組收集而來，目標樣本及總樣本數量已在表 11 中列出。數據收集已於 2021 年 8 月 15 日完成。

表 11. 一手數據調查的樣本規模

目標群組	樣本規模	開始日期	完成日期	收集數據總數
40-49 歲現時沒有受薪工作的女性(目標群組 1)	500*位人士	2021 年 3 月 22 日	2021 年 8 月 15 日	580
50 歲及以上現時沒有受薪工作的女性(目標群組 2)	500*位人士	2021 年 3 月 22 日	2021 年 8 月 15 日	580
現時沒有受薪工作的少數族裔女性(目標群組 3)	1 000*位人士	2021 年 3 月 22 日	2021 年 8 月 15 日	1 148
來自低收入住戶家庭的女性全職料理家務者(目標群組 4)	500*位人士	2021 年 3 月 22 日	2021 年 8 月 15 日	581

* 第六章焦點小組訪談的參與者沒有被重複計算在量性調查中

註釋：由於香港少數族裔女性在種族和社會經濟狀況方面具有廣泛的多樣性，我們在調查階段對整個少數族裔群體進行了超額抽樣，以便能夠對子群體進行具有統計意義的分析。

5.3 結果

受訪者的基本資料

5.3.1 年齡：圖 4 顯示了已完成的調查數目，並按目標群組及年齡顯示。由於目標群組 1 和目標群組 2 是有特定年齡，因此它們具有固定的年齡分佈。

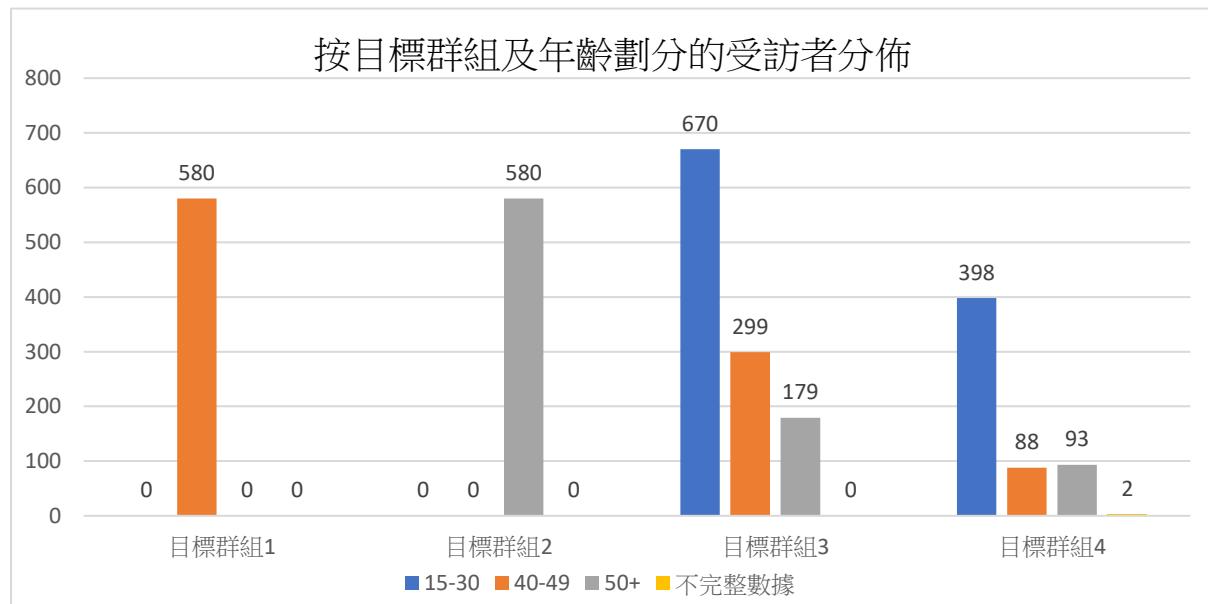


圖 4：按目標群組及年齡劃分的受訪者分佈

5.3.2 種族：圖 5 顯示了目標群組 3 按種族劃分已完成的調查數量，其中包含了不同的種族。目標群組 1、目標群組 2 及目標群組 4 是中國群組。在目標群組 3，接受調查的最大族裔群組是印度 (27%)、巴基斯坦 (25%) 和尼泊爾 (20%)。

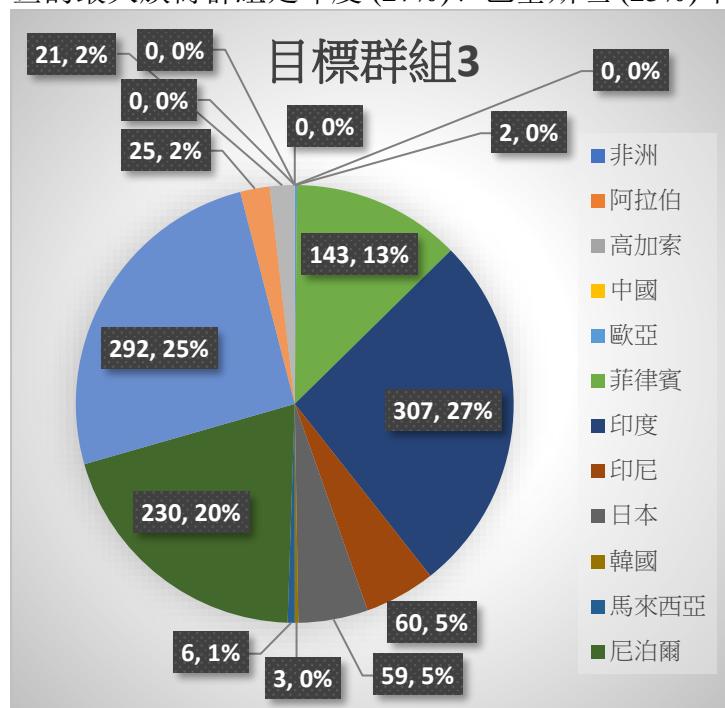


圖 5：按種族劃分的目標群組 3 的受訪者分佈

5.3.3 地區：表 12 按目標群組和地區列出已完成的調查數目。以地點為本的方法來識別全港範圍內不同語言群體和低收入家庭聚集的居住地，並確保研究樣本在地理上廣泛覆蓋全港。

表 12：按目標群組和地區劃分的受訪者分佈

地區	目標群組 1	目標群組 2	目標群組 3	目標群組 4
中西區	4	8	31	13
東區	38	21	23	63
離島	2	4	229	4
九龍城	32	35	138	23
葵青	63	116	91	60
觀塘	18	21	18	21
北區	44	38	4	35
西貢	12	12	26	4
沙田	31	25	24	11
深水埗	192	141	93	257
南區	9	27	12	11
大埔	19	19	7	6
荃灣	22	38	29	9
屯門	15	10	30	12
灣仔	7	5	27	3
黃大仙	6	7	19	4
油尖旺	27	16	159	28
元朗	34	35	153	10
不完整數據	5	2	35	7
總數	580	580	1148	581

5.3.4 住屋：圖 6 顯示了按目標群組和房屋類型劃分已完成的調查數目。大部分受訪者（50%，1 443 人）居住在公屋。與目標群組 4 (25%, 148)、目標群組 1 (22%, 129) 和目標群組 2 (10%, 58) 相比，目標群組 3 居住在私人租用房屋的受訪者比例最高 (53%, 605)。

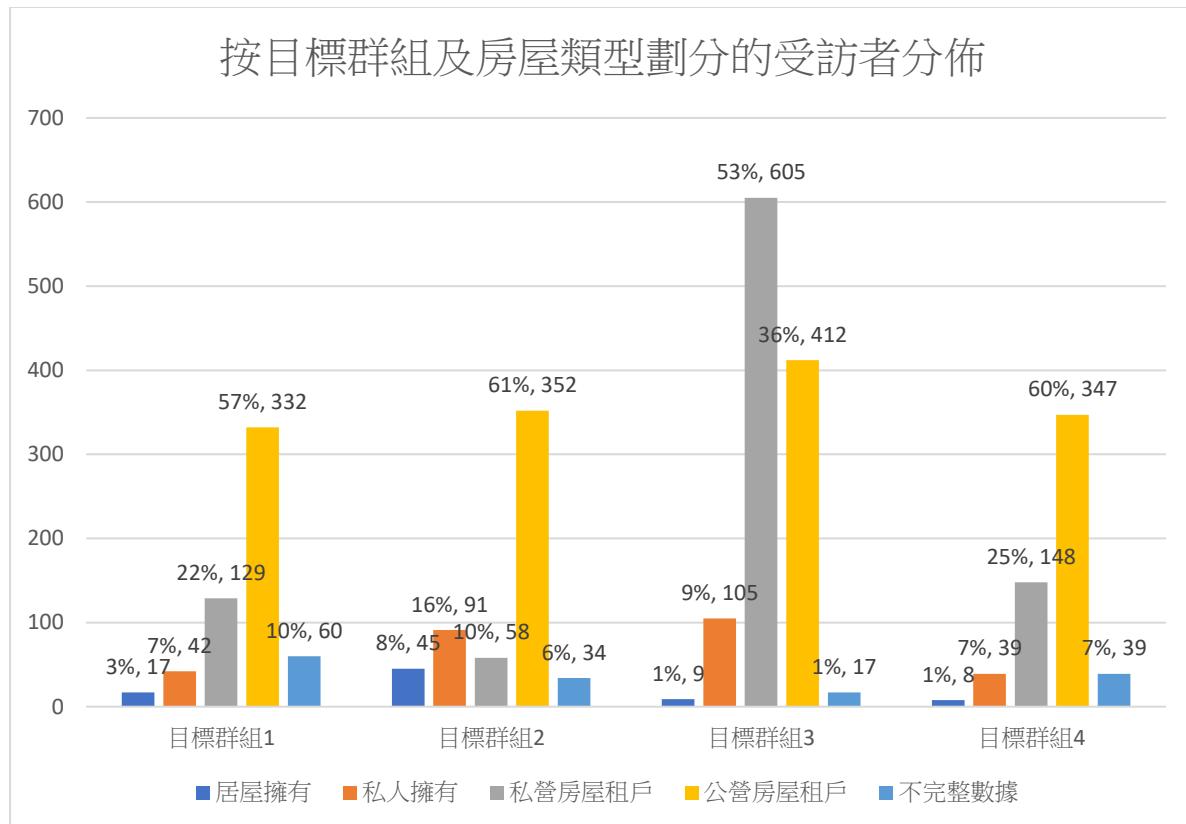


圖 6：按目標群組及房屋類型劃分的受訪者分佈

5.3.5 最高教育程度：圖 7 顯示按目標群組和最高教育程度劃分而已完成的調查數目。中一至中三，以及中四至中七的教育水平是目標群組 1 (79%, 454)、目標群組 4 (78%, 453) 和目標群組 2 (66%, 383) 中大量受訪者獲得的最高教育程度。在目標群組 3 中，33% (381) 的受訪者表示中四至中七是她們所獲得的最高教育程度。與目標群組 2 (4%, 21)、目標群組 1 (3%, 17) 和目標群組 4 (2%, 13) 相比，目標群組 3 中，本科學歷為最高教育程度的受訪者比例最高 (23%, 261)。

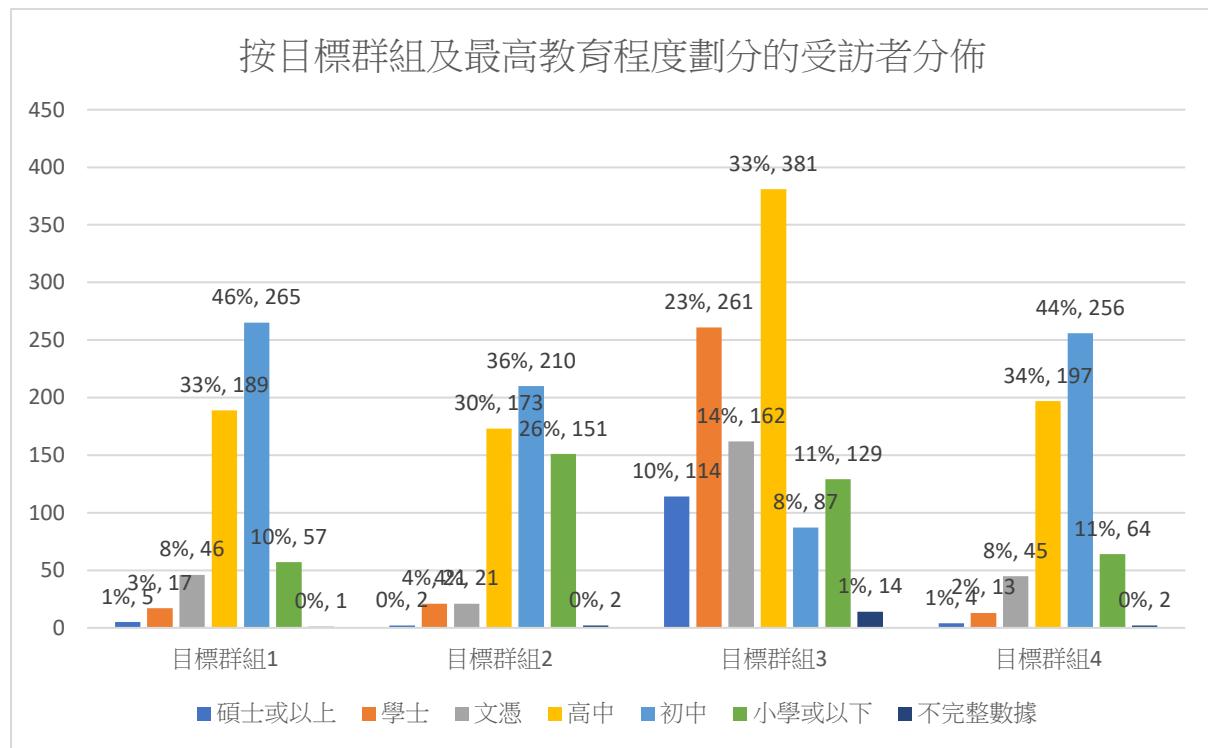


圖 7：按目標群組及最高教育程度劃分的受訪者分佈

5.3.6 婚姻狀況：圖 8 顯示按目標群組和婚姻狀況列出已完成的調查數目。在所有目標群組中，大多數受訪者已婚（70%，2019）。目標群組 1 中 22% (130) 的受訪者曾離婚，目標群組 2 為 19% (108)，目標群組 4 為 12% (71)，目標群組 3 為 3% (38)。

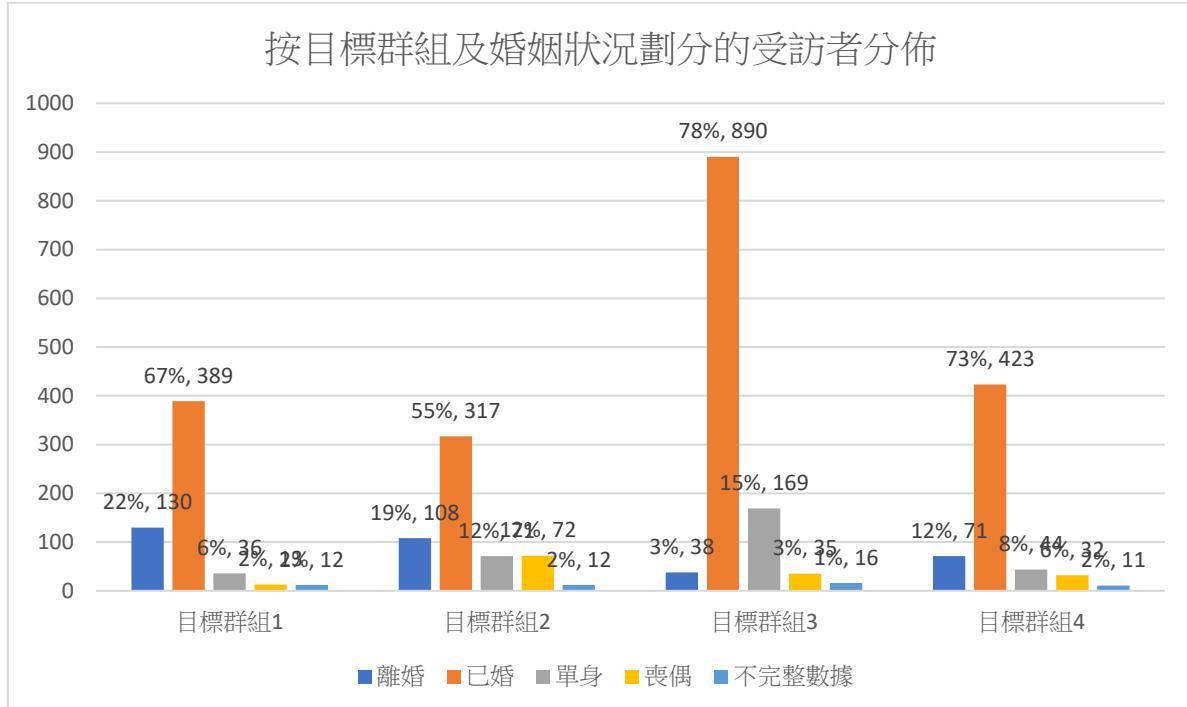


圖 8 ·按目標群組及婚姻狀況劃分的受訪者分佈

5.3.7 住戶人數：圖 9 顯示了按目標群組和住戶人數劃分已完成的調查數目。所有受訪者中，超過一半 (52%, 1 493) 的住戶人數為 3-4 人。目標群組 3 中居住在 5 人或以上住戶的受訪者比例最高 (36%, 418)，而目標群組 4 為 26% (152)，目標群組 1 為 18% (106)，目標群組 2 為 10% (56)。目標群組 2 的受訪者居住在 3 人或以下的家庭中的比例最高 (70%, 406)，而目標群組 1 為 49% (285)，目標群組 4 為 36% (208)，目標群組 3 為 30% (343)。

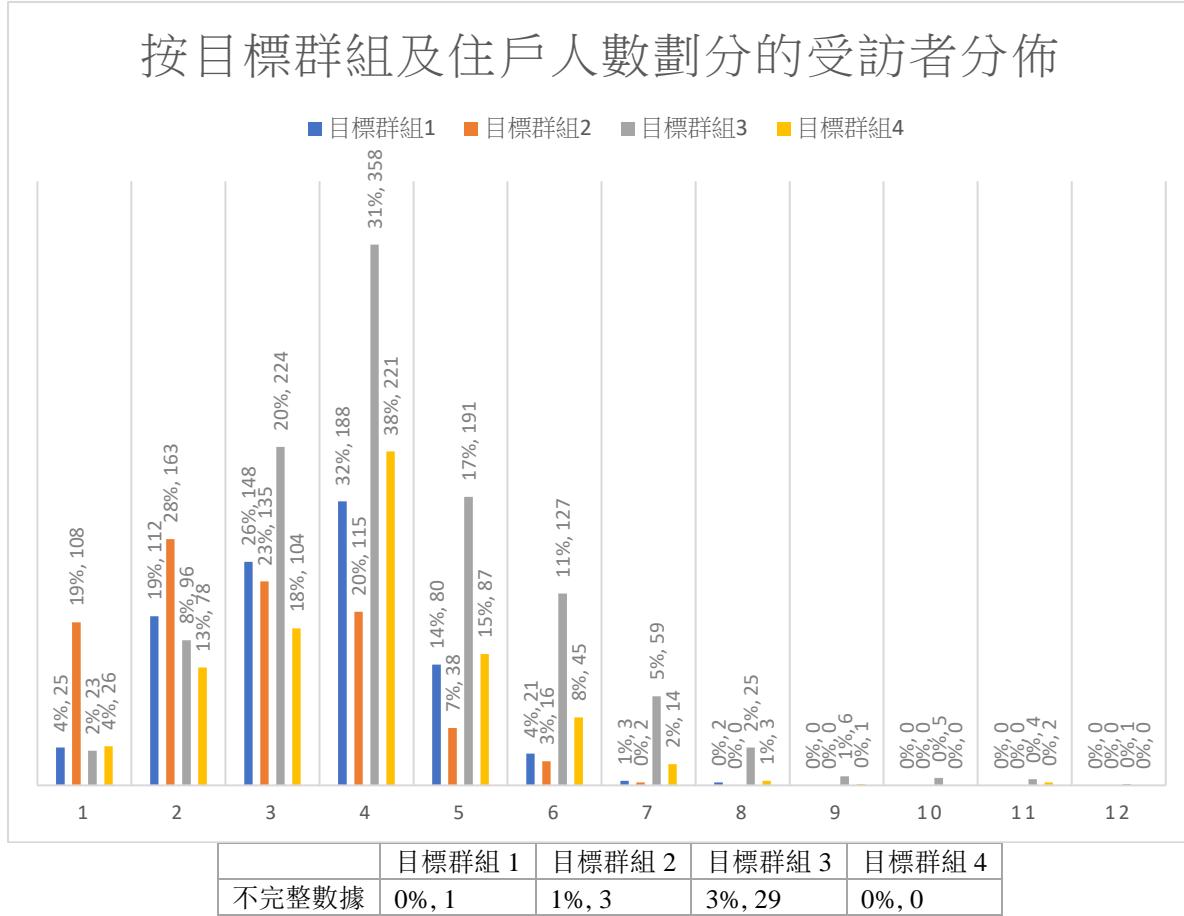


圖 9：按目標群組及住戶人數劃分的受訪者分佈

5.3.8 母語：表 13 列出按目標群組和母語劃分而已完成的調查數目。在目標群組 1、目標群組 2 和目標群組 4（針對華人種族的目標群體）的受訪者中，68%（1 190）的受訪者表示以粵語為母語，14%（239）的受訪者表示以普通話為母語。

表 13：按目標群組及母語劃分的受訪者分佈

語言	目標群組 1	目標群組 2	目標群組 3	目標群組 4	總數
阿拉伯文	0	0	0	0	0
孟加拉文	0	0	9	0	9
英文	1	2	112	1	116
粵語	364	465	6	361	1196
普通話	102	39	2	98	241
上海話	2	2	0	0	4
客家話	33	26	0	28	87
潮洲話	19	10	0	26	55
四邑話	0	1	0	0	1
福建話	11	8	2	19	40
菲律賓文	0	0	110	0	110
法文	0	0	0	0	0
古吉拉特語	0	0	10	0	10
印度語	0	0	83	0	83
印尼語	0	0	50	0	50
日語	0	0	57	0	57
卡納達語	0	0	3	0	3
韓語	0	0	3	0	3
馬來語	0	1	0	0	1
馬拉雅拉姆語	0	0	5	0	5
尼泊爾語	0	0	227	0	227
奧里亞語	0	0	1	0	1
普什圖語	0	0	32	0	32
波斯語	0	0	1	0	1
旁遮普語	0	1	124	1	126
俄語	0	0	0	0	0
信德語	0	0	9	0	9
瑞典語	0	0	0	0	0
泰米爾語	0	0	54	0	54
泰盧固語	0	0	3	0	3
泰文	0	0	24	0	24
烏爾都語	0	0	205	0	205
越南語	0	0	3	0	3
約魯巴語	0	0	0	0	0
其他中國方言	47	25	0	47	119
不完整數據	1	0	13	0	14
總數	580	580	1148	581	2889

按目標群組的分析

5.3.9 這部分介紹各目標群組在近期就業歷史、照顧責任、就業觀點、以往就業中面臨的歧視以及使用社會福利服務方面的具體調查結果。所有數據均涵蓋於附錄 9 中。

目標群組 1

目標群組 1 的特徵：40-49 歲目前沒有受薪工作的婦女（樣本數目 = 580）

最近就業歷史

5.3.10 目標群組 1 中 68% (395) 的受訪者自 15 歲起曾正式工作或擁有業務。57% (332) 的目標群組 1 受訪者在最近的正式或非正式工作中擔任服務和銷售人員。在過去有正式工作的人士中，47% (185) 最近從事兼職工作。其中 46% (182 人) 的月薪低於港幣 5,000 元。而 59% (235) 的人為照顧孩子而離職。

照顧責任

5.3.11 目標群組 1 中 86% (497) 的受訪者與他們的孩子同住。12% (71) 與至少一名長者同住。

就業

5.3.12 目標群組 1 中 36% (206) 的受訪者在調查時正在尋找工作。與其他目標群組相比，目標群組 1 (和目標群組 2) 在調查時正尋找工作的受訪者比例為最高。69% (142) 的求職者更傾向從事兼職工作，45% (93) 的人願意花每天不到 30 分鐘的時間在交通上，47% (96) 的人傾向可以讓她們選擇在辦公室或家中工作。彈性工作安排對目標群組 1 (和目標群組 4) 尤其重要。照顧兒童是不尋找工作的最常見原因，目標群組 1 不找工作的受訪者，佔 88% (323) 是源於這原因。與其他目標群組相比，目標群組 1 內表示照顧兒童是不找工作的主要原因之受訪者比例最高。彈性 / 方便的工作時間 (70%, 259) 和免除照顧兒童責任 (65%, 240) 是未找工作的目標群組 1 受訪者考慮加入勞動人口時最重要的因素。

以往就業中面臨的歧視

5.3.13 與其他目標群組相比，目標群組 1 中較高比例的受訪者（約 26% (103) 至 59% (234)）報告曾發生被歧視的情況，例如當有需要詢問不同人士的意見時並無詢問受訪者，以及不平等地在其他同事面前受到羞辱。

使用社會福利服務

5.3.14 這個群組對兒童及長者照顧服務的使用率非常低（與子女 / 長者共同居住的受訪者的使用率分別為 8% (38) 和 4% (3)）。大多數受訪者表示她們不需要此類服務，但不使用這些服務的一些常見原因包括缺乏對社會福利服務的認知（兒童照顧者 24% (109) 和長者照顧者 31% (21)）和對費用的擔憂（兒童照顧者 22% (100) 和長者照顧者 18% (12)）。目標群組 1 表示會考慮使用就業服務的受訪者比例最高 (45%, 214)，而其他群組分別為目標群組 4 (37%, 187)、目標群組 3 (34%, 331) 和目標群組 2 (31%, 138)。目標群組 1 內有 25% (122) 不曾使用就業服務的受訪者表示，服務中心的營業時間是不使用此類服務的最常見原因，其次是缺乏認識，佔 24% (113) 的受訪

者。目標群組 1 內 44% (257) 的受訪者過去曾接受過職業培訓，而 73% (231) 未接受過任何職業培訓的受訪者表示會考慮接受職業培訓。在各目標群組中，目標群組 1 是過去接受過職業培訓和考慮接受職業培訓比例最高的群組之一。

目標群組 2

目標群組 2 的特徵：50 歲及以上目前沒有受薪工作的婦女（樣本數目 = 580）

最近就業歷史

5.3.15 目標群組 2 中 81% (470) 的受訪者自 15 歲起曾正式工作或擁有業務：是所有目標群組中比例最高的。39% (228) 的目標群組 2 受訪者在最近的正式或非正式工作中擔任服務和銷售人員。在過去有正式工作的人士中，54% (252) 最近從事的是全職工作。其中 42% (198) 的人月薪低於港幣 5,000 元。在所有目標群體中，孩子皆是離職的主要原因。19% (90) 的人為照顧孩子而離開最近從事的工作，14% (67) 的人因為其他家庭責任而離開了她們最近從事的工作。值得注意的是，這一群組涵蓋了 50 歲以上的女性，表明一旦女性因為照顧兒童而離開勞動市場，她們可能不會再重新加入。

照顧責任

5.3.16 目標群組 2 中 23% (134) 的受訪者與他們的孩子同住。19% (111) 與至少一名長者成員同住。

就業

5.3.17 目標群組 2 中 37% (213) 的受訪者在調查時正在尋找工作。與其他目標群組相比，目標群組 2 (和目標群組 1) 在調查時正尋找工作的受訪者比例為最高。67% (142) 的求職者更傾向從事兼職工作，45% (95) 的人願意花每天不到 30 分鐘的時間在交通上，32% (69) 的人傾向在辦公室工作，另 30% (64) 傾向可以讓她們選擇在辦公室或家中工作。年齡和照顧兒童是不找工作的最常見原因，目標群組 2 內分別有 40% (143) 和 22% (79) 的受訪者表示不找工作是由於這兩個原因。彈性 / 方便的工作時間 (40%, 145)，工作場所就近居住地方 (40%, 143)，以及簡單 / 舒適 / 安全的工作性質 (32%, 116) 對目標群組 2 中沒有找工作的受訪者考慮加入勞動人口時最重要的因素。

以往就業中面臨的歧視

5.3.18 大約 20% (96) - 48% (226) 的目標群組 2 受訪者在以往的工作中面臨過歧視，例如在工作中在他人面前受到羞辱。

使用社會福利服務

5.3.19 這個群組對兒童及長者照顧服務的使用率非常低（與子女 / 長者同住的受訪者的使用率分別為 8% (11) 和 4% (4)）。大多數受訪者表示她們不需要此類服務，但不使用這些服務的一些常見原因包括缺乏對社會福利服務的認知 (14% (17) 的兒童照顧者和 14% (15) 的長者照顧者) 和對費用的擔憂 (14% (17) 的兒童照顧者和 7% (7) 的長者照顧者)。目前未使用就業服務的目標群組 2 受訪者中有 31% (138) 表示他們會考慮使用這些服務。與其他目標群組相比，目標群組 2 表示會考慮使用就業服務的比例最低。缺乏積極找工作的動機是 25% (109) 不使用就業服務的目標群組 2 受訪者不使用此類服務的最常見原因，其次是不熟悉這些服務，佔比達 21% (94)。目標群組 2 受訪者中有 51% (297) 曾接受過職業培訓，而未接受過任何職業培訓的受訪者中有 41% (112)

會考慮接受職業培訓。在所有目標群組中，目標群組 2 過去接受過職業培訓的比例最高，另一方面，表示會考慮接受職業培訓的比例最低。

目標群組 3

目標群組 3 的特徵：目前沒有受薪工作的少數族裔女性（樣本數目 = 1 148）

最近就業歷史

5.3.20 目標群組 3 中 56% (638)的受訪者自 15 歲起曾正式工作或擁有業務。與目標群組 2 (81%，470) 和 目標群組 1 (68%，395) 相比，目標群組 3 (和目標群組 4) 的受訪者曾工作的比例要低得多。28% (320)的目標群組 3 受訪者在最近的正式或非正式工作中擔任服務和銷售人員，而其中 12% (137)是專業人士。在曾有正式工作經歷的人中，目標群組 3 是所有目標群體中曾全職工作比例最高的，75% (481) 的人表示她們最近的工作是全職工作。目標群組 3 在所有目標群體中，其中 / 高收入者的比例最高。39% (245) 的人每月收入在 港幣 10,001-20,000 元之間。整個目標群組 3 中涵蓋非常不同的職業女性，這可能與她們的社會經濟狀況位和種族群體之間的多樣性有關。46% (295) 的人離開了她們最近的工作來照顧孩子。照顧兒童的責任是離開最近的工作的最常見原因。

照顧責任

5.3.21 目標群組 3 中 68% (783)的受訪者與她們的孩子同住。9% (104)與至少一名長者成員同住。

就業

5.3.22 目標群組 3 中 30% (340)的受訪者在調查時正在尋找工作。與其他目標群組相比，目標群組 3 (和目標群組 4) 在調查時正尋找工作的受訪者比例為最低。雖然 58% (197)的求職者更傾向從事兼職工作，目標群組 3 在各目標群組中願意從事全職工作的比例最高 (26%，87)。43% (147) 的人願意花每天不到 30 分鐘的時間在交通上。41% (139) 傾向可以讓她們選擇在辦公室或家中工作。照顧兒童是不找工作的最常見原因，目標群組內有 68% (488) 的受訪者表示不找工作是由於這個原因。關於目標群組 3 值得注意的是，11% (81) 的人還表示語言障礙是不找工作的重要原因。減少照顧兒童責任 (40%，288)，彈性 / 方便的工作時間(37%，265)，以及工作場所就近居住地方(34%，242)，是目標群組 3 中沒有找工作的受訪者考慮加入勞動人口時最重要的因素。

以往就業中面臨的歧視

5.3.23 大約 22% (140) - 34% (218)的目標群組 3 受訪者在以往的工作中面臨過歧視。目標群組 3 (和目標群組 1) 的成員最有可能遭受有關種族或民族的誹謗或笑話。

使用社會福利服務

5.3.24 與其他目標群組相比，目標群組 3 在兒童及長者照顧服務的使用率非常低 (與子女 / 長者同住的受訪者的使用率分別為 (3% (24) 及 2% (2))。大多數受訪者表示她們不需要此類服務，但不使用這些服務的一些常見原因包括缺乏對社會福利服務的認知 (35% (256)的兒童照顧者和 25% (24)的長者照顧者) 和對費用的擔憂 (13% (99)的兒童照顧者和 5% (5)的長者照顧者)。目前未使用就業服務的目標群組 3 受訪者中有 34% (331)表示會考慮使用這些服務。48% (471) 的不使用就業服務的目標群組

3 受訪者表示，缺乏積極尋找工作的動力是不使用此類服務的最常見原因，其次是缺乏認識（佔 47% (468)）。目標群組 3 受訪者中有 18% (210) 曾接受過職業培訓，是所有目標群組中最低的。而未接受過任何職業培訓的受訪者中有 51% (425) 會考慮接受職業培訓。

目標群組 4

5.3.25 目標群組 4 的特徵：來自低收入住戶（即每月住戶收入低於貧窮線）的女性全職料理家務者。（樣本數目 = 581）

最近就業歷史

5.3.26 目標群組 4 中 57% (334) 的受訪者自 15 歲起曾正式工作或擁有業務。與目標群組 1 和目標群組 2 相比，目標群組 4（和目標群組 3）的受訪者工作過的可能性要低得多。54% (313) 目標群組 4 受訪者在最近的正式或非正式工作中擔任服務和銷售人員。在曾有正式工作的人中，48% (161) 在最近的工作中從事兼職工作。45% (152) 的人每月收入低於港幣 5,000 元。62% (207) 的人離開了她們最近的工作來照顧孩子。

照顧責任

5.3.27 目標群組 4 中 83% (480) 的受訪者與她們的孩子同住。22% (129) 與至少一名長者成員同住。

就業

5.3.28 在所有目標群組中，目標群組 4 中正在尋找工作的受訪者比例最低，在調查時佔比只有 26% (151)。77% (117) 的求職者願意從事兼職工作，54% (81) 的人願意每天花不到 30 分鐘的時間在交通上，52% (78) 的人喜歡可以讓她們選擇在辦公室或家中工作。彈性的工作安排對目標群組 4（和目標群組 1）尤其重要。照顧兒童是不找工作的最常見原因，目標群組 4 內有 84% (350) 的受訪者表示不找工作是由於這個原因。減少照顧兒童責任 (62%, 259), 彈性 / 方便的工作時間 (59%, 246)，以及工作場所就近居住地方 (50%, 209)，是目標群組 4 中沒有找工作的受訪者考慮加入勞動人口時最重要的因素。

以往就業中面臨的歧視

5.3.29 大約 21% (72) - 53% (179) 的目標群組 4 受訪者在以往的工作中面臨過歧視，例如在工作中在他人面前受到羞辱。

使用社會福利服務

5.3.30 兒童及長者照顧服務的使用率非常低（與子女 / 長者同住的受訪者的使用率分別為 9% (41) 和 4% (5)）。多數受訪者表示不需要此類服務，但不使用這些服務的一些常見原因包括和對費用的擔憂（29% (126) 的兒童照顧者和 16% (19) 的長者照顧者）及缺乏對社會福利服務的認知（31% (135) 的兒童照顧者和 26% (31) 的長者照顧者）。目前未使用就業服務的目標群組 4 受訪者中有 37% (187) 表示她們會考慮使用這些服務。33% (163) 的目標群組 4 受訪者表示，缺乏對服務的了解是不使用就業服務的最常見原因，其次是服務中心的營業時間，佔比達 26% (128)，缺乏積極找工作的動機佔 15% (77)。目標群組 4 受訪者中有 35% (203) 曾接受過職業培訓，而未接受過任何職業培訓

的受訪者中有 73% (265)會考慮接受職業培訓。目標群組 4 和目標群組 1 考慮接受職業培訓的比例最高。

第六章：聚焦小組所得之一手質性數據

6.1 目的

通過聚焦小組（面對面）收集至少 240 名四個目標群組（每組 60 名）婦女的意見。質性研究分析將提供一系列可能的解釋，說明量性分析結果的得出原因，並更能了解四個目標群組女性參與勞動力的動機和誘因。

6.2 研究方法

6.2.1 我們召集並與四個目標群組女性進行了聚焦小組訪談，以了解她們在決定是否加入或繼續就業時的考慮因素、她們在考慮就業時遇到的困難以及可能鼓勵她們尋求或繼續就業的鼓勵措施。由於抽樣過程重疊，聚焦小組訪談與問卷調查同時進行。符合條件的女性僅被計算在其中一個目標群組的配額以及一個數據收集模式（問卷調查 / 聚焦小組訪談）。這些聚焦小組訪談開始日期為 2021 年 3 月 22 日。如目標群組中有女性參加者擔心私隱或公共衛生風險問題，我們提供一對一深度訪談的選擇，但大部分的參加皆願意參與小型聚焦小組訪談。

抽樣及招募

6.2.2 聚焦小組訪談的目標是從每個目標群組中收集至少 60 名女性參與者或四個目標群組共 240 名女性參與者的意見。項目團隊直接從四個目標群組中招募參與者，並與合作機構一同接觸相關女性。項目團隊負責檢查潛在受訪者的資格（即與潛在受訪者聯繫並完成篩選問卷），同時作為聚焦小組訪談的主持人，完成聚焦小組訪談報告表，並須要將聚焦小組訪談中的數據作出翻譯和把錄音轉換為文字。合作機構為招募及數據收集所使用之設施，將會以標準費用作出補償。另外參與聚焦小組訪談 / 深度訪談的女士們可獲得港幣 100 元超市禮券作獎勵。

6.2.3 透過合作夥伴和團隊成員，本研究共招募了 249 名參與者進行深度訪談 / 聚焦小組訪談。表 14 顯示了各目標群組進行的聚焦小組訪談 / 訪談數目。

表 14：聚焦小組訪談及個人訪談的樣本規模

目標群組	樣本數目
40-49 歲現時沒有受薪工作的婦女(目標群組 1)	61 位
50 歲及以上現時沒有受薪工作的婦女(目標群組 2)	60 位
現時沒有薪工作的少數族裔婦女(目標群組 3)	66 位
來自低收入住戶的女性全職料理家務者(目標群組 4)	62 位

核心問題

6.2.4 聚焦小組 / 訪談中使用了半結構的聚焦小組 / 訪談指南（參見附錄 10）和報告表（參見附錄 11）。對來自四個目標群組女性的聚焦小組訪談 / 深度訪談是在合作夥伴提供的設施中面對面和通過視頻會議進行的。當中提出了不同的問題，主要涉及 5 個方面：

- 參與者的工作經歷，包括「您參與 / 不參與有薪工作的主要原因是什麼」、「您認為阻礙您參與有薪工作的主要障礙是什麼？」。
- 照顧責任，包括「您在家庭中的主要角色是什麼？」、「您家裡有孩子 / 長者 / 殘疾人士嗎？有多少位？誰照顧他們？他們需要特別照顧嗎？」。
- 語言技能，包括：「你的語言能力是什麼？」，「你會考慮為了工作而學習 / 進一步學習任何一種語言嗎？」。
- 參與有薪工作，包括「你對參與有薪工作有什麼看法？」、「從事有薪工作需要考慮哪些具體要求（例如兼職、彈性的日程安排、地點）？」
- 支援和服務，包括「您對現有的社會政策、計劃和服務（工作推薦、職業培訓等）有什麼了解和以往的經驗？你是怎麼知道這些的？這些經歷如何？」、「政府 / 僱主 / 社區提供的哪些類型的正式或非正式支援將有助您從事 / 滿意有薪工作？」。

聚焦小組訪談 / 訪談的程序

6.2.5 所有半結構化聚焦小組訪談和深度訪談均由兩名港大團隊成員帶領。研究獲得香港大學的道德審查批准（參考編號：EA210099）。訪談時間為 30-60 分鐘。在每次訪談之前，都以書面或口頭方式獲得參與者的同意。港大團隊清楚地向參加者解釋了研究目的、訪談目的，並為研究目的對訪談進行錄音。錄音記錄和報告表格都儲存在一個雲端硬碟文件夾中，並且只能由授權的團隊成員存取。

6.3 結果

6.3.1 分析採用專題分析方法進行。所有訪談都被錄音，完成後總結，並使用歸納和演繹方法進行分析。在適當時摘取了有意義的引述。結果將幫助政府了解四個目標群組女性在找工作方面的障礙和擔憂，並為促進女性參與勞動力提供建議。

6.3.2 四個目標群體皆反復出現的主題是：

- 就業被視為自我實現的來源
- 就業被視為成長和社會化的機會
- 履行照顧責任是不參加有薪工作的主要原因
- 對幼兒照顧服務的質素 / 可用性 / 可及性的擔憂
- 僱用家庭傭工被視為不可行的選擇
- 香港的工作文化被視為不可配合的
- 對工作場所的語言要求的擔憂
- 就業服務及培訓不足
- 新型冠狀病毒帶來的更多挑戰

6.3.3 下一部分將重點介紹與每個目標群組最相關的關鍵主題，以及任何獨特的因素。

目標群組 1 (40-49 歲目前沒有受薪工作的婦女)

6.3.4 目標群組 1 就業的最常見障礙是幼兒照顧。該目標群組中大多數的受訪者有年幼的孩子，大多處於小學階段，需要全面和持續的照顧。與其他目標群組相比，該群組中相對較多的女性表示願意在孩子長大後參與有薪工作。她們之中有許多人在病毒大流行之前曾經有兼職工作。曾在香港有工作經驗的人士表示，她們難以兼顧照顧家庭、家務和就業。受訪者透露例子：「下班回來後，我仍然需要做所有的家務。沒有人會做飯、燒水或洗衣服」；「我是家裡的無薪家庭傭工」。大多數受訪者沒有使用任何服務，無論是幼兒照顧、長者照顧或個人護理服務。有的表示親子關係是最大的擔憂；有些人提出，如果她們在外工作，會擔心孩子的發展。她們擔心如果父母沒有好好照顧孩子，孩子會行為失當或學業失敗。

6.3.5 在這個年齡層中，擁有不同教育背景、語言能力和社會經濟狀況的女性對工作有不同的障礙 / 顧慮 / 看法。對於有孩子的前專業人士來說，重新進入勞動市場的一些障礙是因年齡、工資要求或家庭責任而缺乏工作機會，以及不願從事初級職位。一位經驗豐富的護士透露，除了照顧家庭和孩子，她很難找到一份工作：「很難找到符合我的經驗和期望的工作。一個人的專業經驗愈多，就愈難找到符合經驗和期望的工作。鑑於我在行業內的經驗和資格，我不想從事初級的職位。」她透露，上司的傳統態度也減少了她找工作的機會。例如，一些上司可能會擔心她因為母親的角色而突然辭職。而由於她的年齡和工資要求，私立醫院亦不想僱用她。「他們想招募年輕人，而與我相比，他們的薪水更低」。

6.3.6 雖然大部分受訪者表示她們沒有僱用家庭傭工，但社會經濟狀況 / 教育程度較高的受訪者認為她們有能力僱用家庭傭工，因此重新進入勞動市場的障礙較少。一位社會經濟地位較高、學歷較高、英語水平較高的女性對參與工作表達了不同的看法：「我以前（在保險業）工作是為了錢，但現在我認為工作更多的是幫助別人。」由於家中聘請了家庭傭工，所以她不需要處理家務，因此等孩子長大後，她將更容易重新從事有薪工作。

6.3.7 在社會經濟地位較差的人士中，例如教育程度較低的人士，她們表示難以獲得高薪工作，並且僅限於勞動型和初級職位。

目標群組 2 (50 歲及以上目前沒有受薪工作的婦女)

6.3.8 這目標群組普遍表示不願在未來參與有薪工作，尤其是受教育程度較低的受訪者。

6.3.9 這目標群組對從事有薪工作的常見障礙包括年齡、健康狀況及照顧其他家庭成員。例如，一位受訪者透露：「僱主和行業普遍偏愛應屆畢業生和年輕人」，「查看身份證前一切順利。但是在檢查了我的身份證（並看到我的年齡）後，人力資源員工突然告訴我他們已經招募了其他人」。關於健康狀況，一位受訪者提到「我小時候需要照顧孩子。在他們進入中學後，我開始出現健康問題，因此我很難找到合適的工

作」。一些受訪者已經達到退休年齡，參與有薪工作並不被視為首要任務。相反，她們會選擇參與能夠「為社會貢獻」的義務工作，而不是「僅能賺錢」。此外，雖然她們大部分的孩子已經長大並處於工作年齡，但如果他們住在一起，受訪者仍然覺得需要照顧他們，這在香港並不罕見。

6.3.10 教育程度較高 / 工作經驗較多的女性傾向於將工作視為成長的機會，因此與教育程度較低的女性相比，她們更願意參與有薪工作。普通話和英語水平也是目標群組 2 受訪者作為本地華人找工作的主要顧慮和障礙。她們認為現在找工作變得愈來愈複雜，因為僱主皆尋求開發內地市場，並且更願意僱用來自中國內地的新來港人士而不是本地人。英語水平是參與工作和職業發展的障礙，因為她們多數英語水平相對較低，她們認為這會影響她們的工作表現或工作選擇。她們大多數人承認，只會考慮不需要精通英語的工作。

目標群組 3(目前沒有受薪工作的少數族裔婦女)

6.3.11 許多少數族裔的受訪者堅持著傳統的性別角色。她們堅持傳統觀念，即「一家之主」或主要養家糊口的人應該是男性，而女性應該是家庭主婦，負責家務，尤其是照顧兒童。若受訪者以往曾有工作，她們的薪金主要被視為家庭收入的補助。例如，根據一些尼泊爾受訪者的說法，因為男性的收入明顯高於女性，這凸顯了性別工資差距。雖然許多女性在處理家務和工作方面都有一定程度的彈性，但有些女性並沒有這種選擇。當中的一些受訪者，主要是巴基斯坦人或有巴基斯坦籍丈夫的人，表示在他們的文化中，女性參與工作被視為家庭的恥辱，如果她們想工作，則需要徵得伴侶或父親的許可。在家務方面，她們中的許多人透露，她們沒有得到配偶的幫助。

6.3.12 大量少數族裔受訪者表示，照顧兒童和家務是不參與勞動力的主要原因，但她們並不認為這是一個障礙，而是一個積極和有意識的決定。她們大多數將照顧孩子視為母親的首要任務和職責，並且願意在孩子還小的時候成為主要的照顧者。這種看法也得到了家庭共識的支持。根據一些受訪者的說法，偏離作為照顧者的決定會導致家庭成員尤其是她們的家人（尤其是丈夫）的反對。要為年幼的孩子提供持續的照顧和關注是成為主要照顧者的明顯原因。部分受訪者補充說，幼兒時期是孩子的重要發展階段，因此需要母親的陪伴。

6.3.13 對於幼兒照顧服務等福利服務，很多受訪者都不知道此類服務且過去幾乎沒有人使用過。儘管她們缺乏第一手知識，但她們多數仍然對服務持負面觀感，尤其是服務的可及性。部分受訪者對這些服務有所了解，但感嘆幼兒中心的等候名單太長。一些巴基斯坦受訪者強調她們雖然需要服務，但幼兒中心通常無法容納像他們這樣有許多孩子的大家庭。受訪者間也有其他看法，包括日間幼兒中心會優先照顧綜援受助人，並將非綜援受助人的子女列入長長的輪候名單。所有這些因素導致受訪者決定不考慮使用幼兒服務。

6.3.14 一些少數族裔受訪者（主要是穆斯林族群）指出，香港的工作場所通常不接納某些宗教。她們解釋說，工作場所通常不允許穿著宗教服裝（長袍 / 頭巾），或者她們不願意穿與其傳統服裝不匹配的制服。這在許多行業並不罕見，例如酒店或教育行業。其他宗教要求例如特殊的食物要求或祈禱時間等亦未被香港的工作環境所接納。在食品行業，必須處理因信仰而禁止的食品是一些求職者關注的另一個問題。

6.3.15 大部分少數族裔受訪者透露，她們曾在工作場所經歷過種族 / 語言歧視，令她們不願在香港尋找另一份工作。這些女性大多是香港永久居民。她們認為，不論資歷或優點如何，僱主傾向聘請本地的中國籍員工多於非中國籍員工。受訪者強調在工作場所觀察到的一些刻板印象。例如在其中一次訪談中，受訪者提到她們的同事抱著所有菲律賓人都是家庭傭工的刻板印象，因此不認為受訪者會是專業人士或在其領域擁有高學歷。另一位受訪者回憶說，她的同事向她提出例如「你為什麼這麼黑？」之類的問題。雖然這樣的經歷不會強烈阻止受訪者接受工作，但會令人感到討厭。一名在酒店業擔任高級職位的受訪者指出，她的同事故意使用粵語排斥受訪者，最終迫使她辭職。

6.3.16 缺乏相關領域的工作經驗（即使具有相關資格）是一個主要求職障礙。這主要在持有受養人簽證的受訪者中觀察到，她們在資訊科技、工程等領域具有較高的教育水平（本科學位畢業及以上）並精通英語。部分受訪者亦表示，她們所擁有其國家的資格一般在香港都不被認可。在求職方面，受過高等教育的受訪者抱怨說，大多數工作機會（通過勞工處、非政府機構）僅限於初級工作。整體來說，大部分受訪者不願意通過勞工處提供的服務來申請工作，因為這些似乎需要認識中文、薪水較低和同時需要付出更多工夫來申請職位。

目標群組 4 (來自低收入住戶(即每月住戶收入低於貧窮線) 的女性全職料理家務者。)

6.3.17 對於目標群組 4 中 40 歲以下的受訪者，她們大多數需要照顧她們的新生兒和非常年幼的孩子。這通常被視為加入或重新進入勞動市場的主要障礙。一些受訪者透露，幼兒照顧服務使他們能夠找到兼職工作。在使用幼兒照顧服務的人中，大多數對服務的質素和可用性表示關注。大多數了解此類服務的受訪者抱怨服務成本、配額 / 供應；還有一些人擔心服務質素。一些受訪者還抱怨政府的津貼政策：「他們不鼓勵我們工作，因為津貼金額必須從我的薪金中扣除。」在課後服務方面，受訪者表示，非政府機構的課後輔導班往往時間太短或每週只能安排一次，從而阻礙了需要長時間工作的母親們使用這服務。

6.3.18 目標群組 4 的受訪者普遍認為參與有薪工作是支持家庭財政的一種方式。她們大多數期望能至少獲得最低工資。受訪者間擁有的一个共同話題是有關香港的長時間工作文化不利於女性照顧家人。她們還認為，僱主更願意僱用可以更長時間工作的年輕或年長女性，而不是有家庭義務和責任的女性。受訪者希望在工作時間方面有更大的彈性。她們更傾向從事兼職工作，並且尋找家庭和工作場所間距離較短的工作。大多數受訪者表示，她們可以在孩子上學時 9:00 至 14:30 左右兼職工作，但不傾向在正常上學日以外工作。

6.3.19 許多受訪者認為擁有工作是與外部世界保持聯繫、維持社交網絡並結識新朋友的途徑。一位具有高等教育背景的女性對工作表達了不同的看法：「工作不必局限於成為僱員。我可以發展自己的公司，出售我的教育材料……這些也可以被視為工作」。

子群組：來自中國大陸的新來港人士

6.3.20 目標群組 1、目標群組 2 和目標群組 4 受訪者中一個重要的子群組是最近從中國大陸抵達的新來港人士（佔目標群組 1、目標群組 2 和目標群組 4 受訪者總數的 27%，463 人）。對於此子群組參與有薪工作的常見障礙包括語言（粵語和英語）、不熟悉文化 / 社會及缺乏可及的資訊。有些人還經歷過歧視，從而阻礙她們尋找另一份工作。一位受訪者分享，她在餐廳工作時因不會說也不懂粵語而遭受歧視。她表示儘管她表示自己已懷孕，但經理仍然不讓她休息，並繼續為她安排工作；經理仍然為她安排勞動工作，且不允許別人幫助她。對於來自中國內地具有高等教育背景或專業資格的女性，她們的資格在香港經常不被承認，這使她們無法在其資格領域中找到工作。她們大多選擇退出該領域並轉投另一個行業並從事初級工作。有受訪者建議政府應協助承認相關資格。缺乏資訊和容易獲取的資訊是尋找工作、服務或支援的一些主要障礙。部分受訪者是新來港人士，具有語言障礙並且社交網絡有限。他們不知道去哪裡尋求資訊和支持，因此他們可能只依賴朋友和家人的推薦（如有）。

新冠肺炎疫情帶來的進一步挑戰

6.3.21 這項研究是在新冠肺炎疫情期間進行的。新冠肺炎疫情給世界各地的企業帶來了挑戰，並為僱主和僱員帶來了前所未有的問題。它明顯地影響了香港的就業情況，尤其是對女性勞動力的影響。這項研究的受訪者表達了大流行對她們就業和求職的多種影響。

6.3.22 由於疫情，許多從事短期工作以及航空和旅遊業工作的員工被裁員。處於這種情況的受訪者表示很難找到另一份工作。例如，一名曾在午餐盒批發行業工作的受訪者自新冠肺炎爆發以來便失業。她透露了自己很難找到一份新的、報酬更高的工作：「我沒有受過高等教育，所以我能做的工作僅限於勞動型和初級工作」。許多人希望在政府網站上看到更多私營部門提供的招聘廣告，以及在疫情期間政府提供更多工作機會。也有人表示願意利用不利的就業形勢時間參加職業培訓課程。

6.3.23 此外，疫情加劇了對託兒服務的需求，因為在學校停課的多個階段，許多母親不得不留在家裡照顧孩子，學生不得不在家上網課。加上企業持續承受壓力，以及約有 40 000 名外傭短缺，女性尤其受到影響。一名受訪者解釋說，她的家庭傭工在疫情期間辭職，而僱用她的公司也停業了。她說：「目前的情況實在很難找到新的傭工。情況不太嚴重的時候，我丈夫白天工作，我晚上工作。但後來情況變得更糟，不幸的是我的公司倒閉了。所以，我發現晚上很難找到工作，讓我可以白天照顧孩子。」

6.3.24 照顧兒童也影響到長者人口。我們研究中許多現已退休的受訪者解釋說，找工作並不被視為優先事項，尤其是在疫情期間。由於他們的孫子孫女在家上課，許多孩子的父母都是全職工作，於是祖父母經常擔任日間照顧者的角色。受訪者表示，只有在家庭經濟狀況強烈需求的情況下，她們才會重返勞動市場。

6.3.25 目標群組 4 中的許多女性解釋說，她們較低的社會經濟背景促使她們在疫情期間尋找工作。例如，一位受訪者表示：「我的薪金將是我丈夫薪金上的一種補助，因為他的薪金在新冠肺炎下有所減少」。然而，缺乏合適的工作機會是確保就業的主要挑戰。」

6.3.26 無可否認，新冠肺炎擾亂了就業情況，女性尤其受到影響。這項研究中的受訪者面臨的廣泛挑戰源於疫情期間的經濟困難，這表明很大部分女性往往被僅僅視為勞動力的支持部分，而不是勞動市場的重要成員。從疫情中汲取的教訓是應提高香港女性勞動力參與的重要性和緊迫性。此外，政府可以藉著因新冠肺炎爆發期間所衍生的在家工作的安排，帶頭推廣彈性工作安排。這樣可以鼓勵公司創造在家就業機會，並提供彈性工作安排選擇，以促進女性平衡家庭和工作，從而吸引更多的女性勞動力。
(有關彈性工作安排的更多詳細訊息，請參閱 4.3.6)

第七章：影響及建議

7.1 建議

7.1.1 根據研究內五個部分的調查結果，本章在八個政策領域中共提出 23 項建議。考慮到實施建議所需的時間和資源，這些建議進一步分為短期、中期和長期建議。

政策領域：幼兒照顧

主要研究結果

7.1.2 根據持份者諮詢（第二章）、問卷調查（第五章）和聚焦小組訪談（第六章）反映的情況，照顧兒童是目標群組中的女性不找工作的最常見原因之一。這研究顯示了目標群組中有許多女性欠缺社區幼兒照顧服務的認識。此外，幼兒照顧服務（包括以中心為本和課後服務）可以在供應和質素方面進一步改善，以滿足有孩子的女性員工的需求。

建議 1(短 / 中期)

根據現有計劃和服務改善幼兒照顧服務

- 1.1 繼續根據人口分佈和鄰近易達交通地點增加幼兒中心供應（短期）
- 1.2 加快為學前兒童提供課餘託管服務及增加服務供應（中期）

7.1.3 香港透過鄰里支援幼兒照顧計劃提供家居為本的幼兒照顧服務。儘管營辦服務的非政府機構自 2020 年 1 月起已獲得額外撥款以加強對家居幼兒照顧者的培訓和監管，但由於這些幼兒照顧者是義工，以及每人每小時 25 港元的獎勵金水平未足以吸引更多人擔任照顧者，因此人手供應仍然未能滿足需求。

7.1.4 參考第三章的國際比較，大部分進行比較的非本地地區（包括台北、上海、紐約和多倫多）的幼兒照顧服務人手比例都較高。當中新加坡的輔助教育員和輔助教育照顧員模式可以作為香港在制定措施改善幼兒照顧服務質素時的參考點。

建議 2(短 / 中期)

透過加強勞動力來提高幼兒照顧服務質素

- 2.1 檢討「鄰里支援幼兒照顧計劃」的實施模式和成效，包括增加獎勵金和規範培訓，以提高服務質量，吸引更多人成為社區保姆（短期）
- 2.2 以新加坡「輔助教育員」和「輔助教育照顧員」模式為基礎，以 1+1 的方式向幼兒工作員提供更多的職業支援。照顧員與 0-2 歲幼兒的比例可以提高到 1+1:6，而照顧員與 2-3 歲以下幼兒的比例可以提高到 1+1:11，並可以在職時獲得培訓及證書（中期）

7.1.5 課餘託管服務旨在為父母無法在課餘時間給予適當照顧的小學生提供支援和照顧服務。提升課餘託管服務的供應和質素可以鼓勵父母使用這種類型的幼兒照顧服務。

7.1.6 問卷調查（第五章）和聚焦小組訪談（第六章）的結果，反映費用是目標群組中女性不使用幼兒照顧服務的一個常見原因。儘管受資助的獨立幼兒中心的資助水平在 2020-21 年度已由 20% 提高至 40%，而且政府自 2020 年 10 月起已增加 2 500 個課餘託管服務的全額減免資助名額，但對家長的資助可以進一步增加，從而鼓勵更多人使用幼兒照顧服務。

建議 3 (長期)

增加對非政府機構和家長的資助

- 3.1 增加對非政府組織的資助以增加並改善課餘託管服務的供應（長期）
- 3.2 增加對家長使用幼兒照顧服務的資助（長期）

政策領域：長者照顧

主要研究結果

7.1.7 問卷調查（第五章）和聚焦小組訪談（第六章）反映，照顧職責是目標群組中女性進入勞動力市場的主要障礙，而其中許多人是家中長者的照顧者。安老服務（包括院舍照顧、家居照顧及日間照顧服務）在服務供應方面仍有提升的空間。

建議 4 (短期)

繼續實施按人口分佈的長者照顧服務供應計劃。由於香港人口高齡化，應增撥額外資源應付安老服務的需求（短期）

7.1.8 儘管「青年護理服務啓航計劃」和僱員再培訓局的「先聘用、後培訓」計劃為院舍員工提供了在職培訓，並且提供了培訓津貼，但仍應有額外的措施來解決安老服務業前線專業人才短缺問題及提升服務質素。

建議 5 (短 / 中 / 長期)

透過吸引更多勞動力和加強對護理人員的培訓支援來提高安老服務的質素

- 5.1 安老服務界別在本地招聘合適人手方面確實面對困難，政府應考慮如何在確保本地工人優先就業的同時，簡化輸入護理人手的申請程序（短期）
- 5.2 鼓勵安老院營辦機構參加「先聘用、後培訓」計劃（短期）
- 5.3 改善安老服務照顧人員的輪班制度和福利，並考慮其他能鼓勵本地勞動力的措施（中期）
- 5.4 分配額外資金用於發展和資助培訓以提高服務質素（長期）

7.1.9 與幼兒照顧服務類似，問卷調查（第五章）和聚焦小組訪談（第六章）的結果反映，費用是目標群組中女性不使用長者照顧服務的一個常見原因。

建議 6

評估「長者社區照顧服務券」試驗計劃的成效，並在資源允許的情況下考慮擴展計劃（中期）

政策領域：家庭假期

主要研究結果

7.1.10 所有被研究選中檢視的地區（第三章）均向合資格的僱員提供育兒或家庭照顧相關的假期，而提供此類假期的要求則不適用於香港的僱主。

建議 7 (中期)

探討有薪育兒和 / 或與家庭照顧相關的假期，讓女性和男性員工有更大的彈性照顧孩子和其他家庭成員。不過，如果要透過勞工法例的立法來增加額外僱傭福利，就必須在提高員工福利和僱主的負擔能力之間取得謹慎的平衡
(中期)

建議 8 (中期)

支援母親的其他措施

8.1 探討不同措施（例如彈性工作安排、延長有薪或無薪侍產假、有薪育兒假），讓父親有更多時間與新生嬰兒建立聯繫，並減輕母親的照顧負擔
(中期)

政策領域：產假

主要研究結果

7.1.11 香港目前提供 14 週的產假，薪金替代率為 80%。國際比較（第三章）反映，一些非本地地區的有薪產假政策更全面，包括時間更長（例如上海提供 98 天+額外 60 天的有薪假期，新加坡提供 16 週）。香港在放取產假期間的產假薪金替代率與其他 6 個地區相比處於中間位置，部分地區提供更高的薪金替代率（例如新加坡和上海提供 100% 薪金替代率，而台北也向受僱超過 6 個月的僱員提供 100% 薪金替代率）。此外，一些非本地地區對享有有薪產假的先決就業要求不那麼嚴格，而且對職業女性的覆蓋範圍也更大。

建議 9 (中期)

在考慮社會共識和僱主負擔能力的前提下，探討更大的彈性，讓更多女性員工獲得有薪產假（例如調低放取有薪產假前須先受僱 40 週的要求）（中期）

政策領域：彈性工作安排

主要研究結果

7.1.12 正如持份者諮詢（第二章）所反映，香港典型的長時間工作無法配合女性的照顧責任。僱傭組織指出，她們相對難以依循特定工作時間表。

7.1.13 另一方面，如第三章所述，台北、上海和多倫多集中為懷孕期間及處於幼兒養育階段的女性提供彈性的工作安排，讓她們調整工作時間。新加坡向企業提供資助，以提供彈性的工作安排。上海的僱主應在每天的工作時間內為母乳餵哺的女員工安排一小時的母乳餵哺時間。台北、上海、紐約亦推行政策，要求部分企業提供母乳餵哺設施和場所。

7.1.14 如第四章所述，香港政府一直在實施不同的政策鼓勵僱主推行家庭友善僱傭措施。香港提倡但並沒有規定提供哺乳時間或哺乳設施。衛生署向機構和公司就如何實施措施建立母乳餵哺友善工作間提供指引。此外，香港的每週工作時間中位數高於其他先進經濟體，而在加強宣傳和鼓勵企業採用家庭友善僱傭措施（例如彈性工作時間和支持母乳餵哺）方面仍有提升空間。

7.1.15 問卷調查（第五章）還顯示，彈性 / 方便的工作時間是目標群組 1-4 受訪者考慮加入勞動力的最重要因素之一。同樣，聚焦小組訪談（第六章）的受訪者回應說，他們希望在工作時間和工作模式方面有更大的彈性。

建議 10 (短 / 長期)

推廣和加強家庭友善僱傭措施計劃

- 10.1 繼續採取適當的宣傳措施，提高僱主和公眾對家庭友善僱傭措施計劃的認識（短期）
- 10.2 加強現有的家庭友善僱傭措施計劃，向僱主提供有吸引力的資助金額，以促進家庭友善的工作措施（長期）

建議 11 (中期)

鼓勵私營企業 / 公司 / 組織

- 11.1 鼓勵私營企業 / 公司 / 組織提供彈性工作安排（中期）
- 11.2 鼓勵私營企業 / 公司 / 組織在工作場所提供授乳時段（中期）

政策領域：就業服務

研究的主要調查結果

7.1.16 正如第四章所載，香港勞工處一直提供不同形式的一般及針對性就業服務，例如不同地區及行業的就業中心、網上互動就業服務、個人化就業諮詢服務及兼職職位專頁。另一方面，問卷調查（第五章）和聚焦小組訪談（第六章）的結果表明，受訪者缺乏對已有和具針對性就業服務的認識。此外，一些前女性專業人士表示很難找到與她們的經歷和期望相匹配的工作。應加大力度宣傳適合女性求職者需要的就業服務。

7.1.17 正如持份者諮詢（第二章）所反映，非政府機構建議向它們提供更多的支援和財政援助，以便為不同的目標群組開發具創意而可持續的基層解決方案。提供留任津貼是鼓勵女性員工重新加入並繼續就業的一個選項。如第四章所述，勞工處於2020年9月推出試點計劃，透過提供留任津貼，鼓勵不同類別的求職者（即長者、青年人和殘疾人士）接受和完成在職培訓。

建議 12 (短期)

繼續為具有高等學歷和 / 或曾具備專業工作經驗的女性優化就業服務，並評估哪些有助於進一步優化的預期結果（短期）

建議 13 (中期)

增加女性求職者的一般職業機會

- 13.1 考慮調整和加強現有的就業計劃（例如中高齡就業計劃、工作試驗計劃），以更好地滿足女性求職者的具體需求和需要，並鼓勵女性參加這些計劃（中期）
- 13.2 繼續探討擴大就業機會的不同措施，以鼓勵女性員工重新加入和持續就業（中期）
- 13.3 繼續鼓勵私營企業 / 公司 / 組織培訓、僱用和留任女性僱員（中期）

7.1.18 至於少數族裔，一個非政府機構在持份者諮詢（第二章）中指出，針對一般少數族裔女性的服務相當缺乏；例如，沒有專門為少數族裔女性找工作的服務熱線。另一個機構提到，政府應帶頭聘用少數族裔女性。

7.1.19 為協助少數族裔求職，勞工處推行就業服務大使計劃，聘用年輕少數族裔學員在勞工處就業中心、行業招聘中心及招聘會接受在職培訓。就業服務大使計劃可協助勞工處更好地為少數族裔求職者服務，亦可豐富少數族裔學員的工作經歷和個人資歷，有利於他們在公開市場上求職。此外，勞工處自2017年5月起，在其兩所就業中心聘請兩名通曉少數族裔語言的就業助理，親自或通過電話為少數族裔求職者提供就業服務。勞工處自2020年11月起以試點方式推出多元種族就業計劃，通過非政府機構以的個案管理方式，為少數族裔求職者提供一站式就業服務。

建議 14 (中期)

增加少數族裔女性求職者的機會

- 14.1 考慮如何進一步增加政府部門聘請少數族裔求職者（中期）
- 14.2 探討如何向不同年齡組別的少數族裔女性提供類似於就業服務大使的不同項目（中期）

7.1.20 正如聚焦小組訪談（第六章）中提到，一些女性更喜歡自僱經營。由於自僱職業可能更符合某些女性在靈活性方面的要求，因此應就如何支持這些女性在家庭友善的環境中發展其業務投放更多關注。

建議 15 (中期)

探討是否可以增加對有創業志向的女性給予更多支援，讓她們可以有發展自僱就業的機會，尤其是那些有機會創業的女性（中期）

政策領域：就業培訓

主要研究結果

7.1.21 正如第四章所述，僱員再培訓局和勞工處一直為不同社群（包括女性）提供不同形式的就業培訓計劃，以提高他 / 她們的就業能力。

7.1.22 僱員再培訓局現時提供超過 700 項培訓課程，涵蓋 28 個行業和通用技能範疇。培訓課程的涵蓋範圍和宣傳可進一步提升。問卷調查（第五章）和聚焦小組訪談（第六章）的結果還反映，目標群組中的一些女性並不了解可用的就業培訓選擇。

7.1.23 少數族裔女性和新來港 / 新移民女性在工作場所尤其常遇到語言障礙、定型和排斥。他們還面臨缺乏工作經驗的障礙，以及在當地接受的教育和培訓未能得到認證的困難。鑑於上述阻礙少數族裔和新來港人士 / 移民參與勞動力市場的障礙，一些有針對性的培訓計劃可能會有所幫助，尤其是具有多樣化學習支援和實習計劃的再培訓課程。

建議 16 (短期)

拓闊女性求職者的培訓課程

- 16.1 繼續拓闊再培訓局下不同行業的培訓課程，以配合市場需求，並加強各種培訓選項的傳訊和推廣（短期）
- 16.2 提供更多有不同語言支援的再培訓課程（短期）

建議 17 (中期)

調整和加強以新來港 / 移民女性為對象的實習計劃，並加強對已離開勞動市場的女性推廣實習計劃（這些群組往往不熟悉香港勞動市場情況，讓她們可以從實習計劃中增長知識及加強技能）（中期）

政策領域：照顧者支援及培訓

主要研究結果

7.1.24 聘用家居的照顧者或外籍家庭傭工有助為家庭提供服務，並減輕女性的照顧負擔。然而，個別家庭的需要不同，因此照顧者的技能、經驗和資格可能不一樣。為外籍家庭傭工及其他家庭照顧者提供培訓可協助他們更有效地履行職責。

建議 18 (中期)

增加照顧者培訓

- 18.1 繼續為照顧者提供適當的培訓，以加強他們的照顧能力和自我管理能力，並評估不同的女性群組能否及如何參與培訓（中期）
- 18.2 評估外傭護老培訓試驗計劃的成效，並考慮為照顧不同年齡家庭成員（包括有特殊需要的家庭成員）的外傭提供訓練（中期）

7.1.25 非正規的照顧者（主要是女性）是可持續照顧系統中的重要部分。為了應對照顧者面對的體力和情緒需要，應加強對照顧者的支援，並提供有助他們從照顧責任中釋放時間的服務。

建議 19 (短 / 長期)

為照顧者提供更好的支援，以減少女性履行照顧責任的時間

- 19.1 整合現有服務並建立以照顧者為中心的一站式平台，提供政府、非政府組織、社會企業和企業現有服務的有用資訊（短期）
- 19.2 通過宣傳活動和訊息傳播，提高照顧者對照顧者支援服務的認識（短期）
- 19.3 加強社區照顧者之間現有的朋輩支援和互助網絡，並評估不同的女性群組是否以及如何參與提供服務（長期）

7.1.26 問卷調查（第五章）和聚焦小組訪談（第六章）顯示，許多家庭希望聘請外籍家庭傭工，但由於相關費用而無法實行。探討如何支援僱用外籍家庭傭工有助減輕一些家庭的照顧負擔。

建議 20 (中期)

探討支援有 18 歲以下子女和 65 歲以上長者的家庭僱用外傭的方案（中期）

其他

主要研究結果

7.1.27 正如政策分析（第四章）、問卷調查（第五章）和聚焦小組訪談（第六章）所顯示，香港的照顧行業正面臨多重挑戰，包括勞動力有限、輪候時間長和公眾對社區提供的服務缺乏認識。不斷探討創新的方法來促進和改善照顧行業是建立可持續照顧系統的重要組成部分。

建議 21 (短期)

進一步推動「按效益付費」模式的發展，以吸引更多投資者投資照顧行業的創新服務，並加強公眾宣傳

建議 22 (中期)

參考這項研究的一系列建議，考慮為女性社會企業家提供資金和支持，以開發創新理念來滿足照顧行業的當前需求

7.1.28 香港資歷架構不僅涵蓋從學術教育和培訓中獲得的資歷，而且通過「過往資歷認可」機制，根據各行業能力標準規範中規定的能力標準，正式承認從業人員在工作場所獲得的技能、知識和相關經驗。目前，「過往資歷認可」機制已在 17 個行業（包括安老照顧服務）實施。截至 2021 年 9 月 30 日，約 37 800 份從業人員申請已在或正在「過往資歷認可」機制下進行評估，涉及超過 85 700 個能力組別。然而，許多參與聚焦小組訪談（第六章）的女性，包括少數族裔和具有較高教育背景或專業資格的新來港人士，都提到她們在當地的資格和認證往往在香港不被承認，使她們無法找到在其具資格範圍的工作。她們大多選擇退出該領域並轉向另一個範疇而從事初階工作。部分人建議政府協助承認相關資格。

建議 23 (中期)

繼續推動香港不同行業對海外專業資格的認可

7.2 建議列表

7.2.1 表 15 總結了所有建議（共分為 12 項短期建議、21 項中期建議和 5 項長期建議），並列出了實施每項建議的優先級別。實施的時間表考慮了實際情況，以及實施時所需的時間、人力和財力。優先級別是根據特定政策問題的緊迫性和某些擬議措施的投資回報來決定的。

表 15. 建議列表

數目	建議	短期	中期	長期	優先級別
幼兒照顧	1 根據現有計劃和服務改善幼兒照顧服務	X	X		中
	1.1 繼續根據人口分佈和鄰近易達交通地點增加幼兒中心供應	X			
	1.1 加快為學前兒童提供課餘託管服務及增加服務供應		X		
	2 透過加強勞動力來提高幼兒照顧服務質素	X	X		高
	2.1 檢討「鄰里支援幼兒照顧計劃」的實施模式和成效，包括增加獎勵金和規範培訓，以提高服務質量，吸引更多人成為社區保姆	X			
	2.2 以新加坡「輔助教育員」和「輔助教育照顧員」模式為基礎，以 1+1 的方式向幼兒工作員提供更多的職業支援。照顧員與 0-2 歲兒童的比例可以提高到 1+1:6，而照顧員與 2-3 歲以下兒童的比例可以提高到 1+1:11，並可以在職時獲得培訓及證書		X		
	3 增加對非政府機構和家長的資助			X	中
	3.1 增加對非政府組織的資助，以增加並改善課餘託管服務的供應			X	
	3.2 增加對家長使用幼兒照顧服務的資助			X	
長者照顧	4 繼續實施按人口分佈的長者照顧服務供應計劃。由於香港人口高齡化，應增撥額外資源應付安老服務的需求	X			中
	5 透過吸引更多勞動力和加強對護理人員的培訓支援來提高安老服務質素	X	X	X	高
	5.1 安老服務界別在本地招聘合適人手方面確實面對困難，政府應考慮如何在確保本地工人優先就業的同時，簡化輸入護理人手的申請程序。	X			
	5.2 鼓勵安老院營辦機構參加「先聘用、後培訓」計劃	X			
	5.3 改善安老服務照顧人員的輪班制度和福利，並考慮其他能鼓勵本地勞動力的措施		X		

	數目	建議	短期	中期	長期	優先級別
	5.4	分配額外資金用於發展和資助培訓以提高服務質素			X	
	6	評估「長者社區照顧服務券」試驗計劃的成效，並在資源允許的情況下考慮擴展計劃		X		低
家庭假期	7	探討有薪育兒和 / 或與家庭照顧相關的假期，讓女性和男性員工有更大的彈性來照顧孩子和其他家庭成員。不過，如果要透過勞工法例的立法來增加額外僱傭福利，就必須在提高員工福利和僱主的負擔能力之間取得謹慎的平衡		X		高
	8	支援母親的其他措施		X		中
	8.1	探討不同措施（例如彈性工作安排、延長有薪或無薪侍產假、有薪育兒假），讓父親有更多時間與新生嬰兒建立聯繫，並減輕母親的照顧負擔		X		
產假	9	在考慮社會共識和僱主負擔能力的前提下，探討更大的彈性，讓更多女性員工獲得有薪產假（例如調低放取有薪產假前須先受僱 40 週的要求）		X		低
彈性工作安排	10	推廣和加強家庭友善僱傭措施計劃	X		X	中
	10.1	繼續採取適當的宣傳措施，提高僱主和公眾對家庭友善僱傭措施計劃的認識	X			
	10.2	加強現有的家庭友善僱傭措施計劃，向僱主提供有吸引力的資助金額，以促進家庭友善的工作措施			X	
	11	鼓勵私營企業 / 公司 / 組織		X		高
	11.1	鼓勵私營企業 / 公司 / 組織提供彈性工作安排		X		
	11.2	鼓勵私營企業 / 公司 / 組織在工作場所提供授乳時段		X		
就業服務	12	繼續為具有高等學歷和 / 或曾具備專業工作經驗的女性優化就業服務，並評估哪些有助於進一步優化的預期結果	X			低
	13	增加女性求職者的一般職業機會		X		中

數目	建議	短期	中期	長期	優先級別
就業培訓	13.1 考慮調整和加強現有的就業計劃（例如中高齡就業計劃、工作試驗計劃），以更好地滿足女性求職者的具體需求和需要，並鼓勵女性參加這些計劃		X		
	13.2 繼續探討擴大就業機會的不同措施，以鼓勵女性員工重新加入和持續就業		X		
	13.3 繼續鼓勵私營企業 / 公司 / 組織培訓、僱用和留任女性僱員		X		
	14 增加少數族裔女性求職者的機會		X		高
	14.1 考慮如何進一步增加政府部門聘請少數族裔求職者		X		
	14.2 探討如何向不同年齡組別的少數族裔女性提供類似於就業服務大使的不同項目		X		
	15 探討是否可以增加對有創業志向的女性給予更多支援，讓她們可以有發展自僱就業的機會，尤其是那些有機會創業的女性		X		低
照顧者支援及培訓	16 拓闊女性求職者的培訓課程	X			高
	16.1 繼續拓闊再培訓局下不同行業的培訓課程，以配合市場需求，並加強各種培訓選項的傳訊和推廣	X			
	16.2 提供更多有不同語言支援的再培訓課程	X			
	17 調整和加強以新來港 / 移民女性為對象的實習計劃，並加強對已離開勞動市場的女性推廣實習計劃（這些群組往往不熟悉香港勞動市場情況，讓她們可以從實習計劃中增長知識及加強技能）		X		中
照顧者支援及培訓	18 增加照顧者培訓		X		中
	18.1 繼續為照顧者提供適當的培訓，以加強他們的照顧能力和自我管理能力，並評估不同的女性群組能否及如何參與培訓		X		
	18.2 評估外傭護老培訓試驗計劃的成效，並考慮為照顧不同年齡家庭成員（包括有特殊需要的家庭成員）的外傭提供訓練		X		
	19 為照顧者提供更好的支援，以減少女性履行照顧責任的時間	X		X	高

數目	建議	短期	中期	長期	優先級別
19	19.1 整合現有服務並建立以照顧者為中心的一站式平台，提供政府、非政府組織、社會企業和企業現有服務的有用資訊	X			
	19.2 通過宣傳活動和訊息傳播，提高照顧者對照顧者支援服務的認識	X			
	19.3 加強社區照顧者之間現有的朋輩支援和互助網絡，並評估不同的女性群組是否以及如何參與提供服務			X	
	20 探討支援有 18 歲以下子女和 65 歲以上長者的家庭僱用外傭的方案		X		低
21 22 23	21 進一步推動「按效益付費」模式的發展，以吸引更多投資者投資照顧行業的創新服務，並加強公眾宣傳	X			中
	22 參考這項研究的一系列建議，考慮為女性社會企業家提供資金和支持，以開發創新理念來滿足照顧行業的當前需求		X		高
	23 繼續推動香港不同行業對海外專業資格的認可		X		高

參考文獻

- A Platform Concerning about Carers of Persons with Disability. (2021 January 22). How Many Pilot Scheme Have to be Suffered by the Caregiver?. *The Stan News*. Retrieved from <https://beta.thestandnews.com/society/%E7%85%A7%E9%A1%A7%E8%80%85%E9%82%84%E9%9C%80%E8%A6%81%E5%BF%8D%E5%8F%97%E5%A4%9A%E5%B0%91%E5%80%8B%E8%A9%A6%E9%A9%97%E8%A8%88%E5%8A%83>
- Adelman, R., Tmanova, L., Delgado, D., Dion, S. & Lachs, M. (2014). Caregiver burden: A clinical review. *JAMA*, 311(10), 1052-1059.
- Ahsan Ullah, A. (2015). Abuse and violence against foreign domestic workers. A case from Hong Kong. *International journal of areas studies*, 2015, vol. 10, iss. 2, p. 221-238.
- Alonso, C., Brussevich, M., Dabla-Norris, E., Kinoshita, Y. & Kochhar, K. (2019). Reducing and Redistributing Unpaid Work: Stronger Policies to Support Gender Equality. IMF Working Papers. <http://doi.org/DOI: 10.5089/9781513514536.001>.
- Amin, M., Islam, A., & Sakhonchik, A. (2016). Does Paternity Leave Matter for Female Employment in Developing Economies? Evidence from Firm Data. World Bank Policy Research Paper 7588. DOI:10.1080/13504851.2016.1139669
- Andersen, S. H. (2018). Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence. *Journal of Marriage and Family*, 80, 1125-1143. <https://doi.org/10.1111/jomf.12507>
- Audit Commission (2019 April 1). Employment services provided by the Labour Department. Retrieved from <https://www.aud.gov.hk/pdf/e/e72ch03.pdf>
- Audit Commission (2020). EMPLOYEES RETRAINING BOARD Executive Summary. Retrieved from <https://www.aud.gov.hk/pdf/e/e74ch03sum.pdf>
- Bartik, A. W., Cullen, Z. B., Glaeser, E. L., Luca, M., & Stanton, C. T. (2020). What jobs are being done at home during the COVID-19 crisis? Evidence from firm-level surveys (No. w27422). National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. S., (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics* 3, 33–58.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- Booth, A. L., & Van Ours, J. C. (2013). Part-time jobs: What women want?. *Journal of Population Economics*, 26(1), 263-283.
- Bostick, J. E., Rantz, M. J., Flesner, M. K. & Riggs, C. J. (2006). Systematic review of studies of staffing and quality in nursing homes. *Journal of the American Medical Directors Association*, 7(6), 366-376.
- British Council. (2021). The state of social enterprise in Hong Kong. Retrieved from: https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/british_council_hong_kong_social_enterprise_web_final.pdf
- Carers Hong Kong. (2019 March 11). 香港家屬照顧者的一些現況. [Some situation of Hong Kong Family Caregivers]. Retrieved from <https://carershk.org/%E9%A6%99%E6%B8%AF%E5%AE%B6%E5%B1%AC%E7%85%A7%E9%A1%A7%E8%80%85%E7%9A%84%E4%B8%80%E4%BA%9B%E7%8F%BE%E6%B3%81/>
- Cassidy, M. L. and Warren, B. O. (1996). Family employment status and gender role attitudes: a comparison of women and men college graduates. *Gender and Society*, 10, 312–329.
- Catalyst (August, 2020). *Quick Take: Women in the Workforce – Canada*. Retrieved from: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-canada/>

- Cecchini, M. (2018). The hidden economics of informal elder-care in the United States. *Journal of the Economics of Ageing*, 12, 218-224.
- Census and Statistics Department (2017a). 2016 Population By-census: Statistics by District Council District. Retrieved from:
https://www.bycensus2016.gov.hk/data/DC_16BC.xlsx
- Census and Statistics Department (2017b). 2016 Population By-census: Table A303c Population (Excluding Foreign Domestic Helpers) By Ethnicity, Year and District Council District.
- Census and Statistics Department (2017c). Thematic Report: Ethnic Minorities. 2016 Population By-census. Retrieved from:
<https://www.statistics.gov.hk/pub/B11201002016XXXXB0100.pdf>
- Census and Statistics Department (2019a). Hong Kong Poverty Situation Report 2019. Retrieved from: <https://www.statistics.gov.hk/pub/B9XX0005E2019AN19E0100.pdf>
- Census and Statistics Department (2019b). Population and Household Statistics Analysed by District Council District. Retrieved from:
<https://www.statistics.gov.hk/pub/B11303012019AN19B0100.pdf>
- Census and Statistics Department (2020, December). *Fertility Trend in Hong Kong, 1981 to 2019*.
https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/FA100090/att/B72012FA2020XXXXB0100.pdf
- Census and Statistics Department (2021). Quarterly Report on General Household Survey: Labour force by age and sex (excluding foreign domestic helpers). Retrieved from:
<https://www.censtatd.gov.hk/en/EIndexbySubject.html?scode=200&pcode=D5250024>
- Census and Statistics Department (2021, March 31). *Population Estimates*. Census and Statistics Department. https://www.censtatd.gov.hk/en/web_table.html?id=3
- Chan, A. (2021). An overview of Singapore's Long-term Care System: Towards a Community Model Care. in Komazawa, O. and Y. Saito (eds.), *Coping with Rapid Population Ageing in Asia*. Jakarta: ERIA, 28-35.
- Chan, A. H. N. (2005). Live-in foreign domestic workers and their impact on Hong Kong's middle class families. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(4), 509-528.
- Chan, M., & Hung, S. L. (2015). *Report of study on childcare services for low income families in Hong Kong*. Hong Kong Council of Social Service.
- Chan, W. L. (2019). Exploring the Impacts of Staff-Child Ratio on Quality of Early Childhood Care and Education – A Comparative Case Study in Hong Kong. *Journal of Education and Human Development*, 8(3), 52-63
- Chan, W.L. (2019). A Systematic Approach to Assess the Quality of Centre-Based Care Services for Infants and Toddlers in Hong Kong. *Journal of Education And Human Development*, 8(4), pp. 105-118.
- Chan. M. (2019 July 19). 【年齡歧視】（1）就業計劃失敗 勞工處篤數遮醜 失業長者走投無路 [Age discrimination (1) Employment Program is a failure Labour Department making up the statistics Unemployed elderly has no opportunity]. Kinliu.hk. Retrieved from
<https://n.kinliu.hk/kinliunews/%e3%80%90%e5%b9%b4%e9%bd%a1%e6%ad%a7%e8%a6%96%e3%80%91%ef%bc%881%ef%bc%89%e5%b0%b1%e6%a5%ad%e8%a8%88%e5%8a%83%e5%a4%b1%e6%95%97-%e5%8b%9e%e5%b7%a5%e8%99%95%e7%af%a4%e6%95%b8%e9%81%ae%e9%86%9c/>
- Chen, Y. Z. (2019) Exploring identities and practices of Taiwanese men working in family day care: a tentative typology, *Journal of Gender Studies*, 28(8), 883-894, DOI: 10.1080/09589236.2019.1577131

- Cheung, A. K. L. (2014). Hiring domestic help and family well-being in Hong Kong: A propensity score matching analysis. *Journal of Comparative Family Studies*, 45(4), 475-495.
- Cheung, A. K. L., & Lui, L. (2017). Hiring domestic help in Hong Kong: The role of gender attitude and wives' income. *Journal of Family Issues*, 38(1), 73-99.
- Chiu, S. W., So, A. Y., & Tam, M. Y. M. (2008). Flexible employment in Hong Kong: Trends and patterns in comparative perspective. *Asian Survey*, 48(4), 673-702.
- Choi, S. Y. P., & Ting, K. F. (2009). A gender perspective on families in Hong Kong. In F. M. Cheung (Eds.), *Mainstreaming gender in Hong Kong society* (pp. 159–180). Hong Kong: Chinese University Press.
- Chou, K. L., & Cheung, K. C. K. (2013). Family-friendly policies in the workplace and their effect on work-life conflicts in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(20), 3872-3885.
- Chui, E. W. T. (2011). Long-term care policy in Hong Kong: Challenges and future directions. *Home Health Care Services Quarterly*, 30(3), 119-132.
- City of Toronto (2017). *2016 Census: education, labour, journey to work, language of work, mobility and migration*. Retrieved from: <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2017/12/93ec-2016-Census-Backgrounder-Education-Labour-Journey-to-work-Language-Mobility-Migration.docx>
- Civic Party. (n.d.) 公民黨就《幼兒照顧服務的長遠發展研究》意見書. [Opinions from the Civic Party Regarding the Long-term Childcare Service Development Study]. Retrieved from https://www.civicparty.hk/opinion_book/%e5%85%ac%e6%b0%91%e9%bb%a8%e5%b0%b1%e3%80%8a%e5%b9%bc%e5%85%92%e7%85%a7%e9%a1%a7%e6%9c%8d%e5%8b%99%e7%9a%84%e9%95%b7%e9%81%a0%e7%99%bc%e5%b1%95%e7%a0%94%e7%a9%b6%e3%80%8b%e6%84%8f%e8%a6%8b%e6%9b%b8/
- Cortes, P., & Pan, J. (2013). Outsourcing household production: Foreign domestic workers and native labor supply in Hong Kong. *Journal of Labor Economics*, 31(2), 327-371.
- Creery, J. (2020 July 10). Hong Kong increases maternity leave from 10 to 14 weeks. *Hong Kong Free Press*. Retrieved from <https://hongkongfp.com/2020/07/10/hong-kong-increases-maternity-leave-from-10-to-14-weeks/>
- Del Rey, E., Kyriacou, A. & Silva, J. I. (2001). Maternity leave and female labor force participation: evidence from 159 countries. *Journal of Population Economics* 34, 803–824. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00806-1>
- Dieleman, M., & Harnmeijer, J. W. (2006). Improving health worker performance: in search of promising practices. Geneva: World Health Organization.
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home?. *Journal of Public Economics*, 189, 104235.
- Dyer, S.M., Valeri, M., Arora, N., Ross, T., Winsall, M., Tilden, D., & Crotty, M. (2019). *Review of International Systems for Long-Term Care of Older People*. Adelaide, Australia: Flinders University.
- Easton, T., Milte, R., Crotty, M. & Ratcliffe, J. (2016). Advancing aged care: a systematic review of economic evaluations of workforce structures and care processes in a residential care setting. *Cost Effectiveness and Resource Allocation*
- Economic Development Quarterly (February, 2020). *Women 50+ in the NYC Workforce: Tackling Economic Vulnerability*. Retrieved from: https://edc.nyc/sites/default/files/202002/NYCEDC_EconDevQuarterly_Women50%2B_February_2020.pdf

- Employees Retraining Board. (2016a). Modular Certificates Accumulation Scheme. Retrieved from
https://www.erb.org/training_courses/erb_courses/modular_certificate/en/
- Employees Retraining Board. (2016b). “First-Hire-Then-Train” Scheme. Retrieved from
https://www.erb.org/training_courses/erb_courses/first_hire_then_train_general/en/
- Employees Retraining Board. (2020). Love Upgrading Special Scheme 3. Retrieved from
<https://www.erb.org/scheme/en/Introduction/>
- Employees Retraining Board. (2021a). Modular Certificates Accumulation Scheme. Retrieved from
https://www.erb.org/training_courses/erb_courses/modular_certificate/en/
- Employees Retraining Board. (2021b). “First-Hire-Then-Train” Scheme. Retrieved from
https://www.erb.org/training_courses/erb_courses/first_hire_then_train_general/en/
- European Union (2018). Tools and methodologies for assessing the performance of primary care. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fortin, N.M. (2005). Gender Role Attitudes and the Labour-market Outcomes of Women across OECD Countries, Oxford Review of Economic Policy, Volume 21, Issue 3, Autumn , Pages 416–438
- Gottfries, N. (2018). *The labor market in Sweden since the 1990s*. IZA World of Labor (411).
- He, G., & Wu, X. (2019). Foreign domestic helpers hiring and women’s labor supply in Hong Kong. *Chinese Sociological Review*, 51(4), 397-420.
- Hersch, J., & Stratton, L. S. (1994). Housework, Wages, and the Division of Housework Time for Employed Spouses. *The American Economic Review*, 84(2), 120–125.
<http://www.jstor.org/stable/2117814>
- HKSAR Government (2021 September 8). Fertility rate of Hong Kong [Press release]. Retrieved from
<https://www.info.gov.hk/gia/general/202109/08/P2021090800493.htm?fontSize=1>
- Home Affairs Bureau. (2021). Social Enterprise. Retrieved from <https://www.sehk.gov.hk/en/>
- Hong Kong Confederation of Trade Unions. (2010 April 15). 勞工處刊登超長工時招聘啟事 貨櫃工會譴責漠視失業及長工時間題. [Prolonged working hours job recruitment notice posted by the Labour Department The Union of Truck Driver criticized the Department for ignoring the issue of unemployment and prolonged working hours].
- Hong Kong Confederation of Trade Unions. Retrieved from
<https://www.hkctu.org.hk/zh-hant/content/%e5%8b%9e%e5%b7%a5%e8%99%95%e5%88%8a%e7%99%bb%e8%b6%85%e9%95%b7%e5%b7%a5%e6%99%82%e6%8b%9b%e8%81%98%e5%95%9f%e4%ba%8b%e8%b2%a8%e6%ab%83%e5%b7%a5%e6%9c%83%e8%ad%b4%e8%b2%ac%e6%bc%a0%e8%a6%96%e5%a4%b1%e6%a5%ad%e5%8f%8a%e9%95%b7%e5%b7%a5%e6%99%82%e5%95%8f%e9%a1%8c>
- Hong Kong Federation of Asian Domestic Workers Unions (2018). Domestic workers movement in Hong Kong. Retrieved from
https://www.ilo.org/jakarta/WCMS_617652/lang--en/index.htm
- Hong Kong Federation of Women’s Centres. (n.d.). Childcare Support. Retrieved from
https://womencentre.org.hk/En/Advocacy/childcare_support/
- Hong Kong Policy Research Institute. (2017). 居家安老 — 社區支援與照顧. [Ageing in Place – Community support and Care]. Retrieved from
<http://www.hkpri.org.hk/research/detail/aging-in-place>
- Hsu, Y. H. (2020). Beyond convergence: regulating domestic employment in Singapore, Hong Kong, and Taiwan. *Journal of Asian Public Policy*, 1-14.

- Hu, B., Li, B., Wang, J., & Shi, C. (2020). Home and community care for older people in urban China: Receipt of services and sources of payment. *Health & social care in the community*, 28(1), 225–235. <https://doi.org/10.1111/hsc.12856>
- Inter-American Development Bank. (2015). The World of Public Employment Services. Retrieved from <https://publications.iadb.org/en/world-public-employment-services>
- International Labour Organization. (2000). Human resources training and development: Vocational guidance and vocational training. Retrieved from <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/rep-v.htm#Training%20and%20employability>
- Islam, M.R., & Cojocaru, S.(2016). Migrant domestic workers in Asia: transnational variations and policy concerns. *International Migration*, 54(1), 48–63.
- Joshua, L. (2017). *Aging and long term care systems: A review of finance and governance arrangements in Europe, North America and Asia-Pacific*. Washington, DC: World Bank Group.
- Karacs, S. (2016 May 7). Weighing up maternity leave: Hong Kong lags behind international standards. *South China Morning Post*. Retrieved from <https://www.scmp.com/news/hong-kong/education-community/article/1942178/weighing-maternity-leave-hong-kong-lags-behind>
- Khoudja, Y., & Fleischmann, F. (2014). Ethnic differences in female labour force participation in the Netherlands: Adding gender role attitudes and religiosity to the explanation. *European Sociological Review*, 31(1), 91-102.
- Kinoshita, Y. & Guo, F. (March, 2015). *IMF Survey: Nordic lessons to raise female labor participation in NE Asia*. Retrieved from: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/socar031615a>
- Kinoshita, Y., & Guo, F. (2015). *What can boost female labor force participation in asia?* St. Louis: Federal Reserve Bank of St Louis.
- Kraus, M., Riedel, M., Mot, E.S., Willeme, P., Rohrling, G., & Czypionka, T. (2010). A typology of long-term care systems in Europe. Brussels, Belgium: European Network of Economic Policy Research Institutes (ENEPRI).
- Kuo, L. (2014 February 19). How Hong Kong’s “maid trade” is making life worse for domestic workers throughout Asia. *Quartz*. Retrieved from <https://qz.com/176354/how-hong-kong-maid-trade-is-making-life-worse-for-domestic-workers-throughout-asia/>
- Labour and Welfare Bureau. (2019). *Report on Manpower Projection to 2027*. The Government of the Hong Kong Special Administrative Region. Retrieved from: https://www.lwb.gov.hk/en/other_info/mp2027_en.pdf
- Labour and Welfare Bureau. (2021 March). Legislative Council Panel on Welfare Service: Long-term planning for provision of child care services. Retrieved from <https://www.legco.gov.hk/yr20-21/english/panels/ws/papers/ws20210308cb2-832-3-e.pdf>
- Labour and Welfare Bureau. (2021). *Long-term planning for provision of child care services*. Retrieved from <https://www.legco.gov.hk/yr20-21/english/panels/ws/papers/ws20210308cb2-832-3-e.pdf>
- Labour Department. (2015). *Flexitime*. <https://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/Flexitime.pdf>
- Labour Department (2020a). A Handbook for Employing Foreign Domestic Helpers. Retrieved from https://www.fdh.labour.gov.hk/res/pdf/Handy_Guide_for_Employers_of_FDHs_English_version_Web_version.pdf

- Labour Department (2020b). Employment (Amendment) Ordinance 2020 – Extension of Statutory Maternity Leave from 10 Weeks to 14 Weeks. Retrieved from https://www.labour.gov.hk/eng/public/pdf/EAO2020_Leaflet.pdf
- Labour Department (2020c). Good Employer Charter 2020. Retrieved from: <https://www.gec.labour.gov.hk/eng/index.html>
- Labour Department (2020d). The Employment (Amendment) Ordinance 2020 Extension of Statutory Maternity Leave from 10 Weeks to 14 Weeks. Retrieved from: <https://www.labour.gov.hk/eng/news/EAO2020.htm>
- Labour Department. (n.d.) Chapter 7: Paternity Leave. Retrieved from <https://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/ConciseGuide/07.pdf>
- Labour Department. (n.d.). Chapter 6: Maternity Protection. Retrieved from <https://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/ConciseGuide/06.pdf>
- Lau, C. (2015 Sep 10). Caretaker at Hong Kong nursing home which left elderly residents waiting naked on rooftops admits hitting wheelchair-bound man. *South China Morning Post*. Retrieved from <https://www.scmp.com/news/hong-kong/law-crime/article/1856845/caretaker-hong-kong-nursing-home-which-left-elderly>
- Lau, Y., Ma, J.L.C., and Chan, Y. (2006). Labour force participation of married women in Hong Kong: A feminist perspective. *Journal of Comparative Family Studies*, 37(1), 93–112.
- Laun, L., & Palme, M. (2018). The recent rise of labor force participation of older workers in Sweden. In *Social Security Programs and Retirement around the World: Working Longer*. University of Chicago Press.
- Lechman, E., & Kaur, H. (2015). Economic growth and female labor force participation—verifying the U-feminization hypothesis. New evidence for 162 countries over the period 1990-2012. *New evidence for, 162*, 1990-2012.
- Lee, E. W.-Y. (2003a). Gender and change in Hong Kong: Globalization, postcolonialism, and Chinese patriarchy. Vancouver, BC: University of British Columbia Press.
- Lee, E. W.-Y. (2003b). Introduction: Gender and change in Hong Kong. In E. W.-Y. Lee (Ed.), *Gender and change in Hong Kong: Globalization, postcolonialism, and chinese patriarchy* (pp. 1–22). Vancouver, BC: University of British Columbia Press.
- Lee, M.K. (2003). Women matters. In Indicators of social development: Hong Kong 2001, eds. Siu-Kai Lau, Ming-kwan Lee, Po-san Wan, and Siu-lung Wong, 299–320. Hong Kong: Hong Kong Institute of Asia Pacific Affairs, the Chinese University of Hong Kong.
- Legislative Council (2013 February 26). Panel Welfare Services and Health Services. Retrieved from: <https://www.legco.gov.hk/yr12-13/english/panels/ltcp/papers/ltcp0226cb2-673-1-e.pdf>
- Legislative Council (2021 February 21). Panel on Manpower. Retrieved from: <https://www.legco.gov.hk/yr20-21/english/panels/mp/minutes/mp20210218.pdf>
- Legislative Council Secretariat (2021 August 27). Panel on Education: Background brief on issues related to the implementation of kindergarten education policy. Retrieved from <https://www.legco.gov.hk/yr20-21/english/panels/ed/papers/ed20210903cb4-1455-2-e.pdf>
- Legislative Council Secretariat Research Office. (2017). Fact Sheet – Parental Leave and Family-friendly Employment Policies in Selected Places. Retrieved from <https://www.legco.gov.hk/research-publications/english/1617fs07-parental-leave-and-family-friendly-employment-policies-in-selected-places-20170525-e.pdf>
- Legislative Council Secretariat Research Office. (2019). Working hours in Hong Kong. Retrieved from <https://www.legco.gov.hk/research-publications/english/1920issh06-working-hours-in-hong-kong-20191108-e.pdf>

- Legislative Council Secretariat. (2017). Parental leave and family-friendly employment Research Office policies in selected places (Rep.). Hong Kong: Legislative Council Commission. Doi:<https://www.legco.gov.hk/research-publications/english/1617fs07-parental-leave-and-family-friendly-employment-policies-in-selected-places-20170525-e.pdf>

Li, R.J. (2017 December 19). 年耗 6 億公帑 僱員再培訓課程就業數字成疑 [Wasting 600 Million Yearly ERB Courses' Employment figures are in doubt]. San Po Yan Magazine. Retrieved from <http://spyan.jour.hkbu.edu.hk/2017/12/19/%e5%b9%b4%e8%80%976%e5%84%84%e5%85%ac%e5%b8%91-%e5%83%b1%e5%93%a1%e5%86%8d%e5%9f%b9%e8%a8%93%e8%aa%b2%e7%a8%8b%e5%b0%b1%e6%a5%ad%e6%95%b8%e5%ad%97%e6%88%90%e7%96%91/>

Lien, B. Y. H., & McLean, G. N. (2017). The Power of Taiwanese Women in Leadership and Management. In *Current Perspectives on Asian Women in Leadership* (pp. 161-180). Palgrave Macmillan, Cham.

Loichinger, E., & Cheng, Y. H. A. (2018). Feminising the workforce in ageing East Asia? The potential of skilled female labour in four advanced economies. *Journal of Population Research*, 35(2), 187-215.

Low, H., Sánchez-Marcos, V. (2015). Female labour market outcomes and the impact of maternity leave policies. *IZA Journal of Labor Economics* 4(14). <https://doi.org/10.1186/s40172-015-0029-1>

Lu, Y., Wang, J. S. H. & Han, W. J. (2017). Women's short-term employment trajectories following birth: patterns, determinants, and variations by race/ethnicity and nativity. *Demography*, 54(1), 93-118.

Lum, A. (2019 Jan 11). Hong Kong paternity leave increase to come into force next Friday but unions and pan-democrats want it extended further. *South China Morning Post*. Retrieved from <https://www.scmp.com/news/hong-kong/society/article/2181756/hong-kong-paternity-leave-increase-come-force-next-friday>

Mak, E. (2018 October 31). Baby, leave or don't leave: Maternity and Paternity Leave in Hong Kong. *Harbour Times*. Retrieved from <https://harbourtimes.com/2018/10/31/baby-leave-dont-leave-maternity-paternity-leave-hong-kong/>

Mak, Elise. (2018 October 31). Baby, leave or don't leave: Maternity and Paternity Leave in Hong Kong. *Harbour Times*. Retrieved from <https://harbourtimes.com/2018/10/31/baby-leave-dont-leave-maternity-paternity-leave-hong-kong/>

Mehrotra, S., & Parida, J. K. (2017). Why is the labour force participation of women declining in India?. *World Development*, 98, 360-380

Ministry of Manpower. (2020). Work-Life Grant (WLF) for flexible work arrangements. <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/good-work-practices/work-life-grant>

Nakata, Y., and Takehiro, R. (2002), 'Employment and Wages of Female Japanese Workers: Past, Present, and Future,' *Industrial Relations*, 41, 521-547.

New Home Association, RTHK Putonghua Channel & Leung, J., (n.d.). Labour Force Participation Report of the New Arrival Women [PPT]. Retrieved from http://www.nha.org.hk/uploadfile/2014080412340186999file_file_ub0/%E6%96%B0%E5%AE%B6%E5%9C%92%E5%8D%94%E6%9C%83%EF%BC%8D%E6%96%B0%E4%BE%86%E6%B8%AF%E5%A9%A6%E5%A5%B3%E6%8A%95%E5%85%A5%E5%8B%9F%E5%8B%95%E5%8B%82%E5%A0%B4%E7%8B%80%E6%95%9C

- B3%81%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%91%98%E8%
 %A6%81.pdf
- OECD (2012). *Closing the gender gap: Act now*, OECD Publishing. Retrieved from:
https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/close-the-gender-gap-now_9789264179370-en#page13
- OECD (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris.
 Retrieved from: <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>
- OECD (April, 2017). *Improving the labour market outcomes of women, Japan policy brief*.
 Retrieved from: <https://www.oecd.org/japan/japan-improving-the-labour-market-outcomes-of-women.pdf>
- Ogawa, R., Chan, R. K., Oishi, A. S. and Wang, L. R. (eds.) (2018) *Gender, Care and Migration in East Asia*. Singapore: Palgrave Macmillan
- Olivetti, C. (2013). The female labor force and long-run development: the American experience in comparative perspective (No. w19131). National Bureau of Economic Research.
- On.cc. (2020 June 20). 勞工處物業代理保安職位逾萬個 業界破解少人求職原因 [Labour Department shows property management security guard vacancy of over ten thousand The industry reveals the reasons of less application]. On.cc. Retrieved from https://hk.on.cc/hk/bkn/cnt/news/20200620/bkn-20200620020009201-0620_00822_001.html
- Oxfam Hong Kong. (2011). *Before and After the Statutory Minimum Wage Ordinance in Hong Kong: Survey of Low-income Workers and their Families*.
https://www.oxfam.org.hk/en/f/news_and_publication/1399/content_12254en.pdf
- Randstad. (n.d.) Working at the office - a popular concept among hongkongers: randstad workmonitor research. Retrieved from <https://www.randstad.com.hk/about-us/news/working-at-the-office-a-popular-concept-among-hongkongers-randstad-workmonitor-research/>
- Rodrigues, R., Schulmann, K., Schmidt, A., Kalavrezou, N., & Matsaganis, M. (2013). *The indirect costs of long-term care*. Social Situation Monitor Research Note 8/2013. European Commission: Brussel, Belgium
- Sau Po Centre on Ageing. (2020). Consultancy Study on Pilot Scheme on Living Allowance for Low-income Carers of Persons with Disabilities and Pilot Scheme on Living Allowance for Carers of Elderly Persons from Low-income Families. Sau Po Centre on Ageing.
- Sinha, J. N. (1965). *Dynamics of female participation in economic activity in a developing economy*.
- Social Welfare Department, (2005). Carer Support Service. Retrieved from
https://www.swd.gov.hk/en/index/site_pubsvc/page_elderly/sub_csselderly/id_carersupp/
- Social Welfare Department. (2006). Services Supporting the Carers. Retrieved from
[https://www.swd.gov.hk/doc/elderly/carers_leaflet_detail\(2\).pdf](https://www.swd.gov.hk/doc/elderly/carers_leaflet_detail(2).pdf)
- Social Welfare Department. (2009). Elderly Services. Retrieved from
[https://www.swd.gov.hk/doc/elderly/ERCS/1Bilingual-revised\(20140912\).pdf](https://www.swd.gov.hk/doc/elderly/ERCS/1Bilingual-revised(20140912).pdf)
- Social Welfare Department. (2018). Day Childcare Services Leaflet. Retrieved from
https://www.swd.gov.hk/storage/asset/section/219/en/dccsleaflet_eng_CHINESE_201812.pdf
- Social Welfare Department. (2020). Day Childcare Services. Retrieved from
https://www.swd.gov.hk/en/index/site_pubsvc/page_family/sub_listofserv/id_childcarers/

- Social Welfare Department. (2020a). Services for the Elderly. Retrieved from https://www.swd.gov.hk/en/index/site_pubsvc/page_elderly/
- Social Welfare Department. (2020b). Pilot Scheme on Living Allowance for Carers of Elderly Persons from Low-income Families Phase III. Retrieved from https://www.swd.gov.hk/en/index/site_pubsvc/page_supporter/sub_PCA/
- Society for Community Organization. (2013). 基層長者：「居家安老」及「社區照顧服務」問卷調查報告. [Grassroot Elderly: Ageing in Place and Community Care Service Survey Report. Retrieved from https://soco.org.hk/wp-content/uploads/2014/10/elderly-research_2013_5_27.pdf
- Society of Community Organization. 「就業培訓應接軌，學校托管助脫貧支援融入需配合，平等對待齊發展」新移民婦女與勞工福利局局長張建宗真情對話 [Connection of employment training is needed, School child caring service help poverty alleviation, Integration Support should be offered, Fair treatment to ensure equal development – New arrival female's in-depth conversation with the Secretary of Labour and Welfare Department Cheung Kin-chung] . Retrieved from <https://soco.org.hk/?s#>
- Swartz, K. (2013). Searching for a Balance of Responsibilities: OECD Countries' Changing Elderly Assistance Policies. *Annual Reviews Public Health*, 34, 397-412. Retrieved from <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-publhealth-031912-114505>
- Tang, C. S. (2016). Asian Women's Gender Role, Work-Family Balance, and Mental Health. Lianhe Zaobao, 2 October 2016.
- The Government of the Hong Kong Special Administrative Region. (2020 September 30). Press Releases: Community Care Fund extends Pilot Scheme for Elderly Carers Phase III and Pilot Scheme for Carers of Persons with Disabilities Phase II and rolls out new phases of pilot schemes. Retrieved from <https://www.info.gov.hk/gia/general/202009/30/P2020093000325.htm?fontSize=1>
- The Government of the Hong Kong Special Administrative Region. (2021 August 25). Press Releases: Care services for the elderly. Retrieved from <https://www.info.gov.hk/gia/general/202108/25/P2021082500257.htm>
- Um, S. & Iveniuk, J. (2020). Waiting for Long-Term Care in the GTA: Trends and Persistent Disparities. Wellesley Institute. Retrieved from <https://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2020/09/Waiting-for-Long-Term-Care-in-the-GTA.pdf>
- UNICEF Hong Kong. (2020). UNICEF HK: Maternity Leave Extension Helps Working Moms to Sustain Breastfeeding. Retrieved from <https://www.unicef.org.hk/en/unicef-hk-maternity-leave-extension-helps-working-moms-to-sustain-breastfeeding/>
- Vyas, L., Lee, S. Y., & Chou, K. L. (2017). Utilization of family-friendly policies in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(20), 2893-2915.
- Vuri, D. (2016). Do childcare policies increase maternal employment?. *IZA World of Labor*. DOI: 10.15185/izawol.241.
- Wang, C. H., Chung, C. P., Hwang J. T., & Ning, C. Y. (2018). The Foreign Domestic Workers in Singapore, Hong Kong, and Taiwan: Should Minimum Wage Apply to Foreign Domestic Workers?. *The Chinese Economy*, 51(2), 154-174. DOI: [10.1080/10971475.2018.1447831](https://doi.org/10.1080/10971475.2018.1447831)
- Welford, R. (2008). Work life balance in Hong Kong: Survey results. *Hong Kong: The University of Hong Kong and CSR Asia*.

- Wilding, Paul (2000) review of Roger Goodman, Gordon White and Huck-ju Kwon (eds), *The East Asian Welfare Model: Welfare Orientalism and the State, Public Administration and Policy* 7, forthcoming.
- Williams, D. R. (2016). Measuring Discrimination Resource. Retrieved from:
https://scholar.harvard.edu/files/davidrwilliams/files/measuring_discrimination_resource_june_2016.pdf
- Women's Commission. (2019). *Hong Kong Women In Figures 2019*.
https://www.women.gov.hk/download/research/HK_Women2019_e.pdf
- Wu, JH. (2020 May 14). 獲加碼再培訓局計劃 8 成失業者無聽過. [More subsidies on ERB's scheme 80% of the unemployed haven't heard of that]. Sky Post. Retrieved from
<https://skypost.ulifestyle.com.hk/article/2642530/%E7%8D%B2%E5%8A%A0%E7%A2%BC%E5%86%8D%E5%9F%B9%E8%A8%93%E5%B1%80%E8%A8%88%E5%8A%83+8%E6%88%90%E5%A4%B1%E6%A5%AD%E8%80%85%E7%84%A1%E8%81%BD%E9%81%8E>
- Wu, K.-F.; Hu, J.-L.; Chiou, H (2021). Degrees of shortage and uncovered ratios for long-term care in Taiwan's regions: evidence from dynamic DEA. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 605. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020605>
- Xia, L. L., & Ma, J. L. (2019). Childcare policies and services in Hong Kong after the handover: Beyond a feminist critique. *Asian Social Work and Policy Review*, 13(3), 295-306.
- Yam, S.S. (2020 September 25). Hong Kong's refusal to scrap the domestic worker 'live-in rule' perpetuates racism and sexism. *Hong Kong Free Press*. Retrieved from <https://hongkongfp.com/2020/09/25/hong-kongs-refusal-to-scrap-the-domestic-worker-live-in-rule-perpetuates-racism-and-sexism/>
- Yang, W., He, J., Fang, L., & Mossialos, E. (2016). Financing institutional long-term care for the elderly in China: A policy evaluation of new models. *Health Policy and Planning*, 31(10), 1391-1401.
- Yeung, J. (2020 July 10). Imagine being forced to live with your boss. That's the case for nearly 400,000 women in Hong Kong. *CNN*. Retrieved from <https://edition.cnn.com/2020/07/09/asia/hong-kong-helper-live-in-rule-intl-hnk/index.html>
- Yip, P. S. F., Chan, C. H., Law, F., Guo, Y., Jordan, L. & Xiong, C. (2019). *Consultancy Study on the Long-Term Development of Childcare Services*. HK Social Welfare Department.
[https://www.swd.gov.hk/storage/asset/section/219/Final_Report_\(eng\).pdf](https://www.swd.gov.hk/storage/asset/section/219/Final_Report_(eng).pdf)
- Youth Research Centre. (2020). The Youth I.D.E.A.S. announced its latest report on "Maximizing the Advantages of Flexible Working Arrangements". *The Hong Kong Federation of Youth Groups*. Retrieved from <https://ycr.hkfyg.org.hk/en/2020/09/29/maximizing-the-advantages-of-flexible-working-arrangements-2/>
- Yu, W. H. (2009). *Gendered trajectories: Women, work, and social change in Japan and Taiwan*. Stanford: Stanford University Press.

附件

最終報告

LWB/T2/9/3

**婦女選擇就業與否的考慮及所面對的困難
顧問研究**

企業名稱：香港大學社會工作及社會行政學系 (SWSA)

項目負責人：香港大學社會工作及社會行政學系副教授喬曦

婦女選擇就業與否的考慮及所面對的困難顧問研究

目錄

附件 1 婦女組織.....	3
附件 2 僱主組織.....	7
附件 3 非政府機構.....	9
附件 4 其他機構.....	20
附件 5 政策指標來源.....	23
附件 6 合作機構之招募.....	60
附件 7 篩選問卷.....	62
附件 8 關於就業障礙的主要問卷.....	73
附件 9 量性研究之調查結果.....	94
附件 10 聚焦小組訪談/訪談指南	117
附件 11 聚焦小組訪談報告表.....	119

附件 1 婦女組織

以下是我們接觸的婦女組織摘要，以及他們的工作與本研究的關係。

東九龍婦女協會

背景：東九龍區婦女協會成立於 1996 年，服務香港婦女已有二十多年。

工作範圍：組織關注社會，參與社區建設，維護婦女權益，推動建立平等和諧的家庭。

目標人群：香港女性，重點關注東九龍區女性。

組織與研究的相關性：該組織可以幫助尋找 40 歲以上沒有工作的女性或來自低收入住戶的女性。

婦女動力基金

背景：婦女動力基金成立於 2004 年，通過向婦女和女孩分配不同的資源來賦予她們權力。它還促進性別平等並倡導婦女權利。

工作範圍：婦女動力基金致力消除對女性的歧視和暴力，通過社區教育、各種資助、培訓和不同的項目來開發女性的潛力。

目標人群：多元的女性（包括女同性戀、貧困女性、青少年、面臨性暴力的女性等）皆是他們的目標人群。

組織與研究的相關性：組織可以幫助我們接觸不同背景的女性，這有助於我們考慮女性在工作場所面臨不同類型的障礙和困難。

香港乳癌基金會

背景：香港乳癌基金會成立於 2005 年，是香港首個減輕乳癌威脅和負擔的非牟利機構。

工作範圍：該組織提高公眾對乳腺癌的認識，宣傳乳房健康的重要性，支持乳腺癌患者康復，倡導改善香港人的乳房健康，普及乳腺癌防治知識。

目標人群：香港的女性和乳腺癌患者。

組織與研究的相關性：基金會可以幫助我們找到 40 歲或以上沒有受薪工作或就業的女性。

香港婦女中心協會

背景：香港婦女中心協會成立於 1981 年，不僅提倡性別平等，也將女性從傳統社會規範中解放出來。它在香港擁有六個中心。

工作範圍：旨在通過提供各種女性為本的服務來賦予女性權力，包括諮詢和法律支援、培訓和就業支援、持續教育、社區網絡、惜食-節食服務、託兒和課餘託管、各種社會參與和義工發展。

目標人群：不同年齡的女性。

機構與研究的相關性：協會可以讓我們接觸來自香港不同地區的 40 歲或以上的女性。

香港婦女勞工協會

背景：香港婦女勞工協會是 1989 年成立的註冊 NGP，宗旨是協助職業女性，爭取女性勞工權益，與女性一起創造和諧的職業發展空間。

工作範圍：組織團結女職工，促進女職工的自我意識和自我發展。它還倡導保護女性權益的法律，對不符合女性和勞工權利的政策發表評論，關注和參與可以促進社會正義的活動。

目標人群：所有參與勞動市場的基層女性。

組織與研究的相關性：該組織的服務包括培訓女性成為工作者，因此它們可以幫助接觸 40 歲以上的非勞動力女性。另外，他們關注少數族裔的生活，這也符合我們的目標。

香港基督教女青年會

背景：香港基督教女青年會成立於 1920 年，隸屬於世界基督教女青年會。本組織秉承服務社會、造福人民的宗旨，致力於促進女性賦權。

工作範圍：組織為女性提供多元化的服務，包括但不限於幼兒教育、康復、女性職業發展和持續教育、老年服務、度假旅館和酒店服務。

目標人群：組織為不同宗教、年齡或種族的女性提供服務。

組織與研究的相關性：香港基督教女青年會可以幫助我們接觸失業女性和少數族裔女性。

韓國女性國際網絡

背景：2011 年由大韓民國性別平等和家庭部成立。韓國女性國際網絡通過提高國際合作活動的效率，促進國內外韓國婦女之間的知識交流和團結。

工作範圍：韓國女性國際網絡立志建立全球韓國女性網絡組織體系，通過發現女性人力資源，為創造實際互惠互利奠定基礎，並通過組織網絡和文化活動建立全球網絡，為不同領域的韓國女性提供平台連接。

目標人群：韓國女性國際網絡與活躍在 170 多個國家的國內外女性和韓國女性建立交流，並通過建立海外韓國女性網絡，在海外培養下一代韓國女性領袖，致力於進一步加強世代和地區之間的團結，並增強韓國女性的身份。

機構與研究的相關性：韓國女性國際網絡廣泛參與為各行各業的韓國女性組織活動，透過其網站上的資訊達至簡易的合作關係。

九龍婦女聯會

背景：九龍婦女聯會成立於 2000 年。與超過 27 個組織和 3 個地區服務中心聯繫，九龍婦女聯會旨在鼓勵九龍城、深水埗、油尖旺和黃大仙等的婦女參與社會。妍麗會是九龍婦女聯會旗下屬會之一，專注九龍城區的社區服務。

工作範圍：此組織關注香港社會，參與社區建設，創辦非牟利女子學校，盡最大努力為女性提供大量機會。此外，它還著力保障性別平等，促進女性、兒童和長者福利服務發展，呼籲建立平等和諧的家庭。

目標人群：九龍婦女聯會目前有超過 41 700 名會員，為居住在九龍的女性居民提供服務，重點關注九龍城區、深水埗區、油尖旺區和黃大仙區的女性居民。

機構與研究的相關性：九龍婦女聯會一直為女性提供服務，例如在她們建造的非牟利學校開設課程、舉辦文娛活動等。她們所服務的女性主要是 40 歲以上且沒有工作的女性。

沙田婦女會

背景：沙田婦女會成立於 1972 年，一直為居住在沙田區的香港女性提供不同的服務。該協會旨在提高女性參與社區事務的意識，為女性和兒童獲得不同的利益，創造和諧社會。

工作範圍：沙田婦女會為不同的目標群體提供不同的服務，如女性身體檢查、兒童和青少年社會服務、諮詢服務和非工作女性就業服務。

目標人群：居住在沙田區的香港女性居民。

機構與研究的相關性：沙田婦女會一直為目前沒有工作的女性提供就業服務。

大埔婦聯

背景：大埔泮涌社區教育中心於 2006 年 12 月 21 日正式成立，以非牟利及自籌資金形式運作。

工作範圍：中心旨在促進教育、扶貧、提供慈善和社會服務，促進服務使用者參與社區服務，幫助他們發揮潛能，肯定自己。

目標人群：中心為大埔泮涌地區的所有居民提供服務。

與研究的相關性：大埔泮涌社區教育中心可以幫助我們接觸到大埔泮涌地區的失業女性。

婦女基金會

背景：成立於 2004 年。基金會致力於不同的女性問題，旨在賦予女性權力。它目前專注於三個領域，包括挑戰性別定型、賦予貧困女性權力和提升女性領袖。

工作範圍：婦女基金會通過研究、社區教育、倡議和不同的計劃，賦予女性權力並提高公眾對婦女事項的認識。

目標人群：它針對一般女性和生活貧困的女性。

組織與研究的相關性：由於該組織關注不同的女性問題，他們可以為我們提供接觸 40 歲或以上女性和來自低收入住戶女性的機會。

屯門婦聯

背景：屯門婦聯成立於 1976 年，為非牟利註冊慈善機構。

工作範圍：覆蓋長者、中年及青年，主要服務包括：女性發展、長者支援、青年、兒童及家庭、跨境支援、社區支援、專業教育和義工發展。

目標人群：中心為屯門地區的長者、中年及青年人提供服務。

組織與研究的相關性：屯門婦聯可以幫助我們找到屯門的失業女性。

妍麗會

背景：成立於 2021 年。與九龍婦女聯會聯繫。詳情請參閱九龍婦女聯會的資訊。

附件 2 僱主組織

以下是我们接觸的僱主組織摘要，以及他們的工作與本研究的關係。

天主教香港教區 教區勞工牧民中心 - 九龍

背景：一個非營利性的天主教組織，致力於為所有因經濟和文化因素而被社會邊緣化的基層工人及其家庭提供服務，無論他們的年齡、宗教和性別如何，改善其勞動條件。

工作範圍：天主教香港教區 教區勞工牧民中心 - 九龍通過提供語言和外展服務來滿足香港少數族裔社區的人士的需要，以方便他們隨時獲得政府提供的公共服務和就業支援。

目標人群：天主教香港教區 教區勞工牧民中心 - 九龍為被社會和經濟邊緣化的工人服務，重點關注少數族裔社區的基層工作。

機構與研究的相關性：由於 天主教香港教區 教區勞工牧民中心 - 九龍廣泛與少數族裔合作，他們可以提供接觸沒有工作或正在求職的少數族裔女性的機會。

香港傷健協會-就業支援服務

背景：香港傷健協會是一個為身體殘疾和非殘疾人士提供各種服務的組織。就業支援服務是香港傷健協會為身體殘疾和失業人士提供的主要服務之一。該服務不僅旨在為服務使用者賦予能力，還旨在促進社會包容。就業支援服務中心位於柴灣。

工作範圍：就業支援服務包括工作培訓和就業支援服務。

目標人群：包括身體殘疾、失業女性和慢性病患者。

組織與研究的相關性：該組織可以提供接觸失業女性和來自低收入住戶的女性的機會。

香港天主教勞工事務委員會

背景：香港天主教勞工事務委員會成立於 1991 年，積極關注本地勞工問題和輔助職工實現全面發展。

工作範圍：香港天主教勞工事務委員會培養勞工領袖，努力開發職工的潛能，增強他們的信心，讓他們明白工作的價值和重要性。該組織還盡最大努力關愛職工，應對職工面臨的問題，與關注勞工的團體合作，共同爭取勞工權益、民生保障，促進勞工運動的發展。

目標人群：組織對「勞工」一詞進行了廣泛的解釋，即代表著所有的員工。他們的優先服務對象主要是基層工作者。

組織與研究的相關性：組織還包括了少數族裔。還有關注臨時員工的權益，其中可能包括來自低收入住戶的女性。

香港職業發展服務處 – 元朗辦事處

背景：香港職業發展服務處於 2002 年年中在香港社會服務聯會的協助下成立。香港職業發展服務處自 2003 年 4 月起逐步接管社聯就業服務的管理及服務單位，旨在為弱勢求職者提供專業的就業輔導及培訓服務。

工作範圍：服務範圍廣泛，例如青年培訓及實習計劃、新來港人士就業計劃、長者就業計劃、職業輔導服務等。

目標人群：組織為多元化的求職者提供服務，包括有特殊教育需要的青年、中年、新來港人士、單親、少數族裔、領取綜援的失業人士及長者。

組織與研究的相關性：元朗辦事處的職業發展服務幫助我們招募目前失業但願意重返工作崗位的女性參與者。

附件 3 非政府機構

以下是我们接觸的非政府機構，以及他們的工作與本研究的關係。

香港仔坊會社會服務社區中心

背景：香港仔坊會社會服務社區中心成立於 1950 年，是 20 世紀的鄰里福利協會之一。1950 年協助賑災、協調鄰里，努力為水陸居民服務。1976 年，香港仔坊會社會服務社區中心主要為居住在南區的居民提供不同的服務。

工作範圍：香港仔坊會社會服務社區中心有 18 個單位為居住在南區和中西區的香港居民服務。他們為長者、兒童和青少年、家庭、社區和社會企業等提供服務。

目標人群：居住在香港仔的香港居民，主要是居住在石排灣村的香港居民。

組織與研究的相關性：AKA 為目前沒有工作的 50 至 70 歲的人提供就業服務。

香港孟加拉協會

背景：香港孟加拉協會成立於 2003 年 10 月，由孟加拉社區努力並為之服務，主要致力於在香港促進孟加拉的團結、文化和語言。它還旨在促進東南亞文化，並作為與其他文化的橋樑。

工作範圍：該協會為孟加拉兒童提供學習孟加拉語和文化的場所。

目標人群：服務主要擴展到孟加拉籍社區成員。

組織與研究的相關性：組織覆蓋了廣泛的目標人群，這些人群聯繫緊密且難以接觸。

明愛綜合家庭服務中心

背景：明愛綜合家庭服務中心由香港天主教教區於 1953 年 7 月成立。其成立的主要目的是為低收入家庭提供救濟和康復服務。香港明愛是國際明愛的成員，國際明愛是一個由 165 個明愛組織組成的聯盟，在全球 200 多個國家開展業務。每個明愛組織都致力於建立一個沒有貧困的統一世界、沒有分裂的社會、社區之間的平等以及愛與團結的文明。

工作範圍：機構提供多元化服務，協助香港社會中的不同界別，包括社工服務、教育、醫療、社區發展及款待等。

目標人群：該組織最初旨在解決香港因第二次世界大戰以及隨後的社會和政治變化而導致的一些社會困難和不平等。如今，該組織轉向了成為一個多服務的非政府機構，擁有來自大約 150 個地點的 240 多個服務單位。

組織與研究的相關性：明愛能夠協助接觸到目前失業的弱勢女性群體。

香港明愛社會工作服務部

背景：香港明愛社會工作服務部成立於 1960 年，旨在處理和關注香港弱勢社群。該組織在香港 18 個地區擁有約 180 個中心。項目團隊與專注於少數族裔的明愛社區中心合作。

工作範圍：香港明愛社會工作服務部為社會弱勢群體提供各種服務。該組織經營的各種服務包括：兒童照顧、青年和社區、家庭、康復、長者照顧和社區發展。

目標人群：組織面向大量人群，包括學齡前新來港兒童、失業者、高危青年、長者、女性、殘疾人士、吸毒者和精神病患者。

組織與研究的相關性：香港明愛社會工作服務部可以提供接觸少數族裔女性的機會，因為其目標人群也包括少數族裔。

基督教勵行會「融匯-少數族裔人士支援服務中心」

背景：融匯-少數族裔人士支援服務中心是香港特區政府民政事務總署資助的支援服務中心之一。它為香港的少數族裔提供無障礙服務，例如口譯服務和其他計劃，以促進香港的社會共融和融合。

工作範圍：中心通過口譯和筆譯服務、語言項目、融合項目和諮詢/轉介服務，幫助少數族裔了解和獲得基本的公共服務和資源，並提高語言能力和解決問題的能力。

目標人群：服務全港的少數族裔。

組織與研究的相關性：組織向少數族裔提供就業支援服務以及其他職業技能培訓計劃，使他們能夠就業的挑戰和想法得到更多理解。

基督教香港信義會社會服務部

背景：基督教香港信義會社會服務部成立於 1976 年，以創新、關懷和以人為本的理念，為基層和弱勢群體提供綜合服務。

工作範圍：基督教香港信義會社會服務部自 2000 年起開展各類就業培訓和社區服務，為社區提供及時的支援。新來港人士樂聚軒-為新來港人士提供各種支援服務，以增加他們的就業機會，幫助他們了解當地社區進行社區融合。

目標人群：中心為葵青地區的失業人士，特別是新來港人士提供就業服務。

機構與研究的關係：基督教香港信義會社會服務部可以幫助我們接觸葵青區的失業女性。

聖公會麥理浩夫人中心

背景：聖公會麥理浩夫人中心自 2001 年開始為在港的少數族裔提供多元化的社會服務，並為南亞居民提供一站式服務，以關注這些人的需要。服務包括協助他們面對生活中的困難，促進不同種族之間的和諧。機構有來自香港、巴基斯坦、尼泊爾和印度的員工為香港社區服務。

工作範圍：聖公會麥理浩夫人中心的使命是為不同少數族裔人士提供服務，尋求建立一個種族平等和社會慈善的社會，為不同年齡的少數族裔提供多元化的社會服務。

目標人群：主要為少數民族男性、女性、兒童、青少年和家庭提供多元化的社會服務。

機構與研究的相關性：機構為不同年齡的少數族裔提供多元化的社會服務，並有助於深入了解香港社會生活的想法。

香港聖公會外展服務隊

背景：此組織分支相對較新（麥理浩夫人的分支）。宗旨是透過與社區持份者接觸及聯絡，為少數族裔背景的低收入人士及其家人提供適切的支援服務。

工作範圍：他們有很多外展項目，包括醫療支援和移動圖書館。到目前為止，他們已經處理了 170 個個案和 50 個及時雨基金的個案。

目標人群：大多數的少數族裔包括尼泊爾人、巴基斯坦人和印度人（說旁遮普語）。他們的大多數社區成員都是有小孩（小學）的年輕家庭。重點中心位於元朗，但大部分成員居住在沙田。

機構與研究的相關性：機構積極推動少數族裔融入香港更廣泛的社區。他們有一個龐大的 WhatsApp 群組，所有成員都可以輕鬆聯繫。

香港防癌會

背景：香港防癌會成立於 1963 年，旨在減輕香港的癌症負擔。HKACS 中心位於黃竹坑，為癌症患者提供康復服務。

工作範圍：香港防癌會提供不同的服務以減輕香港的癌症負擔。該組織營運的各種服務包括公共教育、諮詢、住宿護理服務、康復服務、外展服務以及為低收入癌症患者提供資金。

目標人群：該組織針對癌症患者（來自低收入和非低收入家庭）、癌症患者的照顧者和親屬以及公眾。

組織與研究的相關性：香港防癌會可以提供接觸低收入女性和 40-65 歲女性的機會，因為他們為來自低收入住戶的患者提供服務。

香港基督教服務處

背景：香港基督教服務處自 1952 年以來，一直致力於建立一個更人性化和公正的社會，為少數族裔社區的弱勢家庭提供合適、專業和優質的服務。香港基督教服務處亦致力在包括少數族裔在內的社區推廣「人的治療和成長」的基督教服務。

工作範圍：香港基督教服務處為身體、智力、情感、社交或精神上有需要的人士提供治療、指導和教育。

目標人群：香港人、新來港少數族裔、家庭及兒童、長者及青少年。

組織與研究的相關性：該組織為包括兒童和長者在內的少數族裔提供指導和教育，並幫助他們克服困難。

香港尼泊爾整合社會協會

背景：香港尼泊爾整合社會協會於 2004 年根據社會條例註冊，被認可為香港尼泊爾綜合協會。自 2004 年以來，HINS 廣泛致力於本地尼泊爾和華人社區的融合，提供有關就業的培訓，組織社會意識建設活動，並參與了大規模的社區建設活動，以減輕本地尼泊爾社區的不滿情緒。

工作範圍：香港尼泊爾整合社會協會與平等機會委員會、香港警務處、聯合那打素社區衛生服務處、香港大學（HKU）、麥理浩夫人以及數個尼泊爾社會組織合作，提供社區建設、外展和信息服務等及為香港尼泊爾社區提供職業培訓課程。

目標人群：香港尼泊爾整合社會協會主要為香港本地尼泊爾社區的成員提供服務，重點關注尼泊爾青年的社會經濟發展。

組織與研究的相關性：由於香港尼泊爾整合社會協會的外展工作，與該組織的合作使研究能夠確保香港尼泊爾社區的參與，從而全面了解尼泊爾女性的勞動力參與情況。

香港新移民服務協會

背景：香港新移民服務協會成立於 1995 年，1997 年開始運作，是一家非牟利及免稅機構。協會為新來港家庭和來港七年內的基層家庭提供服務，包括兒童、青年、年輕女性、長者及其家人。此外，它還為社區居民提供合適的服務，讓他們擁有更加舒適便捷的生活。

工作範圍：服務內容主要有五種：自我提升與職前培訓課程、家庭與女性服務、兒童服務、青少年服務、社區支援服務。此外，還推出了食品銀行服務，為低收入家庭、突變家庭、失業者和無家可歸者提供短期食品援助。

目標人群：荃灣基層家庭，亦包括荃葵青區、屯門、元朗、澳門等不同地區的居民。

組織與研究的相關性：該組織向女性伸出援助之手，並向女性提供服務和就業培訓。此外，它以香港新來港人士為對象，可以幫助我們收集全面的數據來判斷這些群體的情況。協會在 4 月中旬共招募了 58 名參與者，並每週進行直接招募。

香港單親協會

背景：香港單親協會成立於 1990 年代初，服務香港市民超過 25 年。他們幫助單親父母建立自信、自尊和自力更生，並提高社會對單親父母和單親家庭的接受度。

工作範圍：近二十年來，他們的服務範圍不斷擴大，現在主要包括心理支援、兒童照顧、單親就業三大方面。希望為單親父母及其子女提供適當、到位的服務支援。

目標人群：該組織為本地單親父母提供支援和服務。

組織與研究的相關性：根據香港特區政府的數據，2016 年香港有 73 428 名單親父母，其中 77% 是女性。這些女性中有近 35% 根本沒有工作；其餘的人雖然有工作，其平均收入低於普遍女性僱員。該組織可以幫助尋找 40 歲以上沒有工作的女性或有工作但收入較低的女性。

香港保護兒童會

背景：自 1926 年成立以來，香港保護兒童會保護和保障兒童的全人發展權利。他們的使命是為來自不同背景的兒童營造一個健康、快樂和安全的環境。

工作範圍：目前，他們經營 29 個服務單位，為 0 至 16 歲的兒童及其家庭提供服務，主要服務於照顧在職單親父母、低收入家庭、綜援家庭、新來港家庭和少數族裔家庭的需要。他們每天為大約 3 000 名兒童和家庭提供服務。

目標人群：0-16 歲兒童及其家人。

組織與研究的相關性：他們幫助招募中心的參與者參加我們的研究。

HOPE 少數族裔人士支援服務中心 (香港國際社會服務社)

背景：國際社會服務社作為總部代表團於 1958 年在香港成立。國際社會服務香港分部 HOPE 少數族裔人士支援服務中心於 2009 年 5 月 31 日開始提供服務和項目。它與全球其他分支機構密切合作為香港有需要的兒童和家庭等有需要的人提供跨國社會工作和跨境社會服務。該組織為香港的家庭、兒童、青少年和長者提供一系列服務，其中包括領養、寄養和綜合家庭服務。它跨越國界、種族、族裔和信仰提供幫助和支持。該組織在香港的目標是支持和加強少數族裔在香港社會的融合，並創建一個包容文化多樣性和種族和諧的社區。

工作範圍：香港國際社會服務社提供多元化的課程和服務，包括語言班、電腦班、課後輔導班、青年計劃、就業服務、跨文化活動以及輔導/指導和轉介。

目標人群：香港國際社會服務社在全港設有分部，以幫助香港少數族裔為使命。

組織與研究的相關性：香港國際社會服務社為香港少數族裔提供服務超過十年，可以幫助我們聯繫合適的成員進行研究，並幫助我們與其他姊妹分會一起推廣研究。

香港國際浸信會

背景：國際浸信會是一個以說英語、多元文化、以家庭為本的宗教組織。

工作範圍：教會與兒童、高危青年、長者和年輕成人一起組織社區建設活動，例如守夜祈禱，並參與外展計劃，為香港的弱勢社區開展廣泛的慈善工作。

目標人群：教會有不同的計劃和外展服務來幫助香港不同的社區，減輕他們的痛苦，沒有任何特定的先決條件。

組織與研究的相關性：教會的廣泛的外展使其能夠與香港的不同社區建立聯繫，與教會的合作為研究以極其有益的方式進入這個網絡。

印度協會

背景：印度協會成立於 1940 年代後期，現在是一個非營利、非宗派組織，通過文化和社會功能以及倡議工作來宣傳印度遺產。

工作範圍：除了社會和慈善活動外，協會還專注於倡導香港少數族裔社區的政策改革，包括中文政策、更好的教育機會以及更好的再培訓和就業機會。

目標人群：香港印度協會為香港的印度社區和整個香港社區服務。

組織與研究的相關性：香港印度協會對少數族裔目標人群有廣泛的接觸，主要是印度族裔。此外，他們為成員提供再培訓和就業服務方面所做的努力可以為項目提供有關該群組特定需求和關注的見解。

香港國際社會服務社

背景：國際社會服務香港分部的使命可分為三類。對於他們的服務使用者，該組織旨在幫助有個人或社會問題需要跨國合作的個人和家庭。其次，該組織通過提出建議、進行適當的研究或行動以及倡導社會政策，努力預防社會問題。最後但同樣重要的是，該組織的第三項使命是培養一支充滿活力、創新精神和具凝聚力的員工，他們具有遠見、承諾和專業技能，為需要服務的人提供最佳服務。

工作範圍：香港國際社會服務社在過去幾年舉辦了很多有意義的活動，該組織與教育機構有聯繫以參與政策影響。例如，2016 年香港國際社會服務社與香港城市大學合作，為跨境和新來港家庭的父母舉辦「做好父母」計劃，以改善親子關係。

目標人群：香港國際社會服務社的服務範圍包括家庭、兒童和青少年、移民和長者的。

機構與研究的相關性：考慮到香港國際社會服務社的服務範圍和聲譽，港大研究團隊聯繫機構進行諮詢項目。他們的優勢之一是能夠提供跨越國界、種族、族裔和信仰的社會工作援助，因此他們擁有更多來自中國大陸和南亞的會員和服務對象。就今次項目，香港國際社會服務社將共招募約 200 名參與者，參與全港三區的問卷調查及聚焦小組訪談。

JUNS HK

背景：JUNS HK 是一個學生主導的組織，成立於 2016 年。JUNS HK 提供成長機會和支持，以富有遠見和雄心勃勃的方式賦權和代表尼泊爾青年。

工作範圍：他們嘗試了解他們所在社區的年輕人不選擇繼續升學的原因。Ashmi（創始人）幫助建立了其他三個社區團體和學習中心（下列）；

1. Earth Farm: https://www.instagram.com/earthfarm_/
2. Musubi HK: <https://www.instagram.com/musubihk/>
3. Kriti 學習中心: <https://www.instagram.com/kritilearningcentre/>

目標人群：JUNS HK 專注於尼泊爾年輕人群(中學生和大專學生)。我們指明中 18 歲以上的年輕少數族裔人士有資格參與調查。

機構與研究的相關性：了解居住在香港的尼泊爾年輕女性對就業的想法和關注。

新家園協會

背景：新家園協會成立於 2010 年 6 月，現為香港及中國內地提供全方位的服務。是公認的非政府及慈善機構，致力為內地新來港人士、少數族裔及香港弱勢社群提供一站式專業社會服務。該組織的目標是使他們能夠充分發揮潛力並為社區服務。它還致力於促進社區參與、社會包容，並建立一個平等和關愛的社會。

工作範圍：新家園協會的使命是提供優質的專業服務，支持新來港人士、少數族裔和其他弱勢社群適應和貢獻本地社區，促進建立一個具支援性、關愛和包容的社會。新家園協會致力於家庭支援服務、就業和培訓服務以及少數族裔服務。

目標人群：新家園協會的服務主要針對來自中國大陸的新來港人士，包括少數族裔等其他群組。

機構與研究的相關性：就顧問項目而言，數據主要來自新家園賽馬會港島東中心，是位於筲箕灣，在東區人口眾多的地點。從 3 月下旬至今，該機構已招募了 278 名參與者。該機構還聯繫了西營盤中心，以覆蓋更多中西區的潛在參與者。

巴基斯坦協會

背景：香港巴基斯坦協會成立於 1963 年，致力於通過社區活動和活動推廣他們的文化遺產，特別是板球等體育活動。

組織與研究的相關性：該協會可以幫助我們與適合目標群組 3 的巴基斯坦女性建立聯繫。

Sathya Sai Baba Centre of Hong Kong, Tsuen Wan

背景：該中心隸屬於 Sathya Sai 國際組織，是一個精神和人道主義組織，通過服務社會來促進和實踐宗教的和諧與團結。

工作範圍：該中心組織廣泛以精神、教育和服務為本的活動，以及舉行定期祈禱和拜讚歌環節。

目標人群：服務範圍擴大至公眾，但主要由在港的印度人和尼泊爾人參與。

組織與研究的相關性：社區的許多印度和尼泊爾成員經常前往該中心，他們可以被招募參加研究。

深中樂 Teen 會

背景：早在 1960 年代，他們的李鄭屋友善中心就在李鄭屋村和蘇屋村提供兒童和青少年服務。2003 年，他們重組所有的綜合服務隊，李鄭屋和蘇屋綜合服務隊更名為深水埗（中）綜合青少年服務處，並於 2004 年更名為深中樂 Teen 會。他們專注兒童和青少年的全人發展，特別是照顧弱勢和被忽視的青少年，他們幫助他們成為成熟和負責任的社會成員。

工作範圍：中心提供廣泛以中心為本的活動，包括新來港定居人士服務和學校和社區的外展計劃。他們的服務包括個人諮詢、團體和活動、興趣班、社區教育活動和社會責任和能力發展計劃。

目標人群：中心為在深水埗區居住或學習的 4 至 24 歲的兒童和青少年及其家人提供服務，特別是為弱勢和被忽視的青少年。

中心與研究的相關性：深中樂 Teen 會可以幫助我們找到來自低收入家庭的失業女性。

香港社區組織協會

背景：1971 年，一群關心香港發展和建立公平合理社會制度的人士和教會神職人員，成立了香港社區組織協會，倡議尊重公民權利和平等。

工作範圍：香港社區組織協會不僅通過培訓和一系列的社會行動，幫助在這個城市貧困和生存困難的公民建立自信心和了解自己的權利，還向政府報告政策問題。

目標人群：一般來說，香港社區組織協會幫助弱勢群體，包括但不限於數十萬籠屋居民、無家可歸者和數百萬低收入公民。

組織與研究的相關性：由於香港社區組織協會為基層人口提供支援服務，並動員社會資源參與扶貧，他們可以讓我們接觸到符合目標群體的人士，特別是低收入住戶的失業女性，也可以幫助我們與其他組織建立聯繫。

香港善導會

背景：香港善導會成立於 1957 年，一直提供優質的康復服務，以協助涉嫌違法、已違法、刑滿釋放的香港居民。

工作範圍：該組織通過提供社區教育、預防犯罪和心理健康服務來幫助上述人群。服務種類包括個人及家庭輔導、職業培訓、就業服務、義工活動等。

目標人群：正在或曾經被控刑事罪行或已出獄的香港居民。

組織與研究的相關性：組織可以接觸到符合我們目標群體的失業女性，因為她們為沒有工作的前罪犯提供工作培訓。

香港家庭計劃指導會

背景：香港家庭計劃指導會致力向香港人倡議、推廣和提供有關性健康和生殖健康的資訊、教育、醫療和諮詢服務。

工作範圍：該組織提供性健康和生殖健康服務，開展性教育項目，倡議公眾教育運動，發展婦女會，並為家庭和青少年的利益進行研究。

目標人群：需要高質量綜合保健和諮詢服務的不同年齡男性和女性；需要家庭生活教育和性教育的青少年。

機構與研究的相關性：該中心在上水、藍田、馬鞍山、屯門、將軍澳和元朗設有婦女會，因此可以幫助我們接觸目標群體中的女性，在香港不同地區達致更多樣性。

The Hong Kong Telugu Samakhya

背景：The Hong Kong Telugu Samakhya 是來自南印度安得拉邦和特倫甘納邦以泰盧固語為主要語言的香港文化組織。它是一個自願和非牟利組織，致力於在香港推廣印度和泰盧固語文化和傳統。The Hong Kong Telugu Samakhya 成立於 1990 年代後期，由 Mrs. & Mr. K.P.Rao 發起。過去 13 年的努力使該組織成長為一個擁有 200 多個家庭的大家庭。

工作範圍：該組織以舉辦和組織各種活動而聞名，如文化活動、泰盧固語課程和戶外活動/野餐。

目標人群：該組織的主要目標對象是居住在香港的南印度社區。

組織與研究的相關性：他們同意與其成員一起推廣這項研究，因為他們的目標人群屬於我們的目標群組。

The Philippine Association of Hong Kong (PAHK)

背景：The Philippine Association of Hong Kong 成立於 1961 年，是一家在香港註冊成立的非牟利社會組織，代表在香港和菲律賓有商業和社會利益的會員。這種代表性也反映在該協會開展的項目上，例如一年一度的菲律賓獨立日舞會和其他慈善活動。協會捐款的受益者包括 IPIL 基金會，該基金會為菲律賓的弱勢兒童提供教育機會。它還幫助成立了 Hong Kong Bayanihan Trust，這是一個為海外菲律賓傭工提供技能提升和娛樂設施的慈善組織。

工作範圍：The Philippine Association of Hong Kong 致力於提供一個商業、專業和就業資訊的交流論壇；代表菲律賓社區參與社會、文化和公民活動；並通過各種活動、聚會和服務參與促進菲律賓的貿易、投資和旅遊。

目標人群：作為本地的一個法定組織，The Philippine Association of Hong Kong 不僅讓居住在香港的菲律賓人，也讓與菲律賓親近的其他國籍的人交流。

組織與研究的相關性：與 The Philippine Association of Hong Kong 的合作讓研究能夠與香港多個職業的菲律賓女性建立聯繫，並了解菲律賓家庭傭工和女性領導的企業在參與勞動市場時面臨的獨特問題。

基督教聯合那打素社康服務 – 少數族裔及新移民戒煙計劃

背景：該組織成立於 1972 年，是一家非牟利醫療組織，基督教聯合那打素社康服務是基督教聯合醫務協會的一個子組織。它為少數族裔社區的弱勢群體提供合適、專業和優質的服務。

工作範圍：項目的使命是在少數族裔和新來港人士內推廣一站式戒煙服務，並在香港推動無煙文化成為少數族裔和新來港人士的常態。

目標人群：主要是少數族裔和新來港人士。

組織與研究的相關性：該組織向所有少數族裔男性和女性提供有關吸煙造成的傷害的基本知識以及與吸煙有關的健康問題的教育。它還有助於他們更了解他們的健康問題。

循道衛理楊震社會服務處

背景：油尖旺家庭成長軒 – 支持社區弱勢群體，提供就業培訓和援助服務，幫助建立一個包容和關愛的社區。

工作範圍：他們為少數族裔社區提供的服務包括：少數族裔翻譯服務、少數族裔再培訓課程、預防毒品和為南亞人建立社區支援。

目標人群：大部分服務使用者主要是尼泊爾人和其他少數族裔群組。

機構與研究的相關性：機構積極推動少數族裔更廣泛地融入香港的社區。

元朗大會堂管理委員會

背景：元朗大會堂管理委員會成立於 1975 年，前身為元朗大會堂，於 1965 年成立，旨在服務元朗居民的需要。

工作範圍：組織與政府合作，提供區域性社會福利服務，如託兒、職業培訓、教育支援等。組織還為居民提供參與鄰里活動的場地，探索資源規劃和推廣元朗居民表演的文化音樂和製作的藝術作品。

目標人群：本機構為元朗不同的居民群體提供服務，例如青年、少數族裔、新來港人士、長者、單親家長。

組織與研究的相關性：元朗大會堂管理委員會將我們與該地區目前失業的女性目標群組聯繫起來。

小彬紀念基金會

背景：小彬紀念基金會是為紀念 3 歲突然離世的小彬而成立的。基金會位於葵芳，現作為智囊團，為香港邊緣少數族裔提供機會和減少他們的痛苦，以改善他們的生活。

工作範圍：他們的工作包括進行研究以了解問題、開發和實施項目及影響公共政策以推動系統性變革。

目標人群：小彬紀念基金會針對不同背景及不同群組的少數族裔人士，包括求職者、應屆畢業生和新來港人士。

組織與研究的相關性：該組織擁有少數族裔成員的龐大數據庫，讓我們可以將研究推廣到這些成員。該組織的目標群組還包括求職者、應屆畢業生和新來港人士，這些都屬於我們研究的目標群組。

附件 4 其他機構

以下是我们接觸的其他機構，以及他們的工作與本研究的關係。

Apakabar

背景：Apakabar 成立於 2006 年，是一家領先的數據通訊社，為居住在香港的印尼人士提供新聞。Apakabar 使用社交媒體〔即 Facebook 頁面「Apakabar Plus」及網站 www.apakabaronline.com〕，提供資訊和最新消息。

工作範圍：Apakabar Plus 的追隨者人數不斷增長，〔據報導，截至 2021 年 8 月達 134 000 人〕，Apakabar Plus 讓在香港的印尼僑民連結。Apakabar 組織了一些社區活動，例如慈善音樂會。

目標人群：關注其 Facebook 頁面的在港印尼居民。

組織與研究的相關性：新聞機構在其 Facebook 頁面上宣傳了這項研究，以便符合條件的追隨者可以參與調查。

印度廟，跑馬地

背景：印度廟於 1953 年開放，由印度教協會管理，根據社團條例註冊，同時也是註冊慈善組織。

工作範圍：寺廟每天為奉獻者安排定期的法會、拜讚歌環節和 Aarti（祈禱會）。此外，還定期為學者、不同學校和大學組織教育團和宗教講座。

目標人群：寺廟對公眾開放，但主要服務香港的印度教徒，一般來自印度和尼泊爾族裔。

組織與研究的相關性：因為他們經常前往，所以該場所會是招募參與者的理想場所。

香港錫克廟

背景：香港錫克廟是香港灣仔區的錫克教廟宇，為居住在香港的少數族裔和香港人提供社會服務。錫克廟積極向該社區青年推廣體育和文化活動。他們還為所有來參觀寺廟的人提供免費餐點。

工作範圍：它是錫克教社區中心。他們為來自社區的個人提供見面和聯繫，超越宗教。

目標人群：主要是錫克教社區，但也歡迎來自不同宗教的個人。

組織與研究的相關性：組織提供各種服務。對於年輕人來說，他們為那些無力繼續深造的優秀學生提供獎學金。對於新來港的女性和男性，他們還提供中文班和其他課程來幫助他們。任何人都可以來臨了解其宗教。

九龍印度廟

背景：九龍印度廟是印度教徒的另一個禮拜場所，定期舉辦法會、拜讚歌環節和其他活動。

組織與研究的相關性：許多印度人經常來臨這座寺廟，他們可以被招募參加研究。

Pinoy Tayo San Man (電台) - FB 社群

背景：Pinoy Tayo Sanman 是香港播放時間最長的 Pinoy 電台節目，由最受歡迎的雙人組合，DJ Michael Vincent 和 Tita Kerry 主持。在過去的 26 年中，該夥伴一直在提供新聞和資訊。

工作範圍：該組織主要作為一個資訊來源，利用 Facebook 等流行媒體向其成員提供有關時事、靈性活動和本地新聞的資訊。

目標人群：該組織的媒體頁面在女性中非常受歡迎，在社交媒體上擁有超過 138 143 名成員，並擁有極其活躍的 Twitter 和 Instagram 賬戶。

組織與研究的相關性：Pinoy Tayo Sanman 在香港不同社區和種族的女性中非常受歡迎，並且很容易通過社交媒體平台成功聯繫。

The SUN Hong Kong

背景：The SUN 是一份英文、在香港排名第一的 菲律賓報紙。它由菲律賓人於 1995 年創立，針對菲律賓消費者並在一年內成為領先的菲律賓語出版物。

工作範圍：出版報刊、為香港一家數碼電台每周播出 3 次新聞和公共事務節目及幫助外籍家庭傭工。The SUN 也超越了他們的日常工作，接觸社區中最弱勢的成員並提供幫助。從幫助菲律賓外傭的孩子獲得香港永久居留權，至為年邁的音樂家組織慈善活動，再到幫助非法招聘受害者尋求法律援助，並為他們找到棲身之所。

目標人群：在香港的菲律賓人。

組織與研究的相關性：付費廣告可以幫助我們接觸到閱讀 The SUN 的失業菲律賓籍香港居民。

University of the Philippines Alumni Association in Hong Kong

背景：University of the Philippines Alumni Association in Hong Kong 旨在幫助母校的學生和香港的菲律賓社區。今天，該組織已經發展成為一個多元化的團體，由記者、律師、社會工作者、工程師、社區組織者、料理家務者、媒體專業人士、藝術家、企業東主、教師等組成，旨在鼓勵居住在香港的菲律賓大學校友間的社區精神。

工作範圍： University of the Philippines Alumni Association in Hong Kong 致力組織及團結成員力量，以協助母校成為世界級高等教育機構的學術使命。他們還組織活動，幫助加強大學在菲律賓社會和菲律賓國家發展中的作用。

目標人群： University of the Philippines Alumni Association in Hong Kong 主要為菲律賓大學香港校友會的校友、現任和未來學生工作。

組織與研究的相關性： University of the Philippines Alumni Association in Hong Kong 積極地與極具才華的菲律賓女性溝通，並且很容易透過 Facebook 群組與她們聯繫。

附件 5 政策指標來源

背景特徵及資料

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
女性勞動人口參與率	54% (2020)	Census and Statistics Department 政府統計處	52% (2020)	Department of Budget, Accounting and Statistics, Taipei City Government 臺北市政府主計處	40% (2017)	Shanghai Women's Federation 上海市婦女聯合會	53% (2020 年日本)	Statistics Bureau of Japan	61% (2020)	Ministry of Manpower & Singapore Department of Statistics 人力部及新加坡統計局	55% (2020)	City of New York, Office of the Comptroller, 2020	61% (2020 年安大略省)	Statistics Canada
人口	7,428,300 (2020)	Census and Statistics Department 政府統計處	2,602,418 (2020)	Department of Budget, Accounting and Statistics, Taipei City Government 臺北市政府主計處	24,281,400 (2019)	Shanghai Statistical Yearbook, 2020 上海統計年鑑 2020	14,064,696 (2020)	Tokyo Census 2020	5,685,807 (2020)	Singapore Department of Statistics 新加坡統計局	8,804,190 (2020)	United States Census Bureau	2,794,356 (2021)	Statistics Canada
18 歲以下人士比例	12% (0-14) (2020)	Census and Statistics Department, Monthly Digest (Aug 2021) 政府統計處香港統計月刊 (2021 年 8 月)	16% (0-18) (2020)	Department of Budget, Accounting and Statistics, Taipei City Government 臺北市政府主計處	10% (0-14) (2020)	National Bureau of Statistics of PRC 國家統計局	12% (0-18) (2019)	Tokyo Metropolitan Government Statistical Yearbook, 2019	20% (0-20) (2020)	Singapore Department of Statistics 新加坡統計局	20% (0-18) (2020)	New York City 2020 Census		
65 歲以上人士比例	19% (2020)	Census and Statistics Department, Monthly Digest (Aug 2021)	19% (2020)	Department of Budget, Accounting and Statistics, Taipei City	16% (2020)	National Bureau of Statistics of PRC 國家統計局	22% (2020)	Statistics of Tokyo	15% (2020)	Singapore Department of Statistics 新加坡統計局	17% (2019)	Department of Health, NYC		

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
		政府統計處香港統計月刊(2021年8月)		Governme nt 臺北市政府主計處										
粗結婚率 ^a	3.7 (2020)	Census and Statistics Department, Annual Digest (2021ed.) 政府統計處香港統計年刊 (2021年)	4.9 (2020)	Departmen t of Civil Affairs, Taipei City Governme nt 台北市民政局	6.3 (2020)	Shanghai Civil Affairs Bureau 上海市民政局	6.4 (2019)	Tokyo Metropolitan Government Statistical Yearbook, 2019	5.2 (2020)	Singapore Department of Statistics 新加坡統計局	7.2 (2019)	National Center for Health Statistics		
粗離婚率 ^a	2.1 (2020)	Census and Statistics Department, Annual Digest (2021ed.) 政府統計處香港統計年刊 (2021年)	1.8 (2020)	Departmen t of Civil Affairs, Taipei City Governme nt 台北市民政局	4.5 (2020)	Shanghai Civil Affairs Bureau 上海市民政局	1.6 (2020 年日本)	Statistics Bureau Japan	1.7 (2020)	Singapore Department of Statistics 新加坡統計局	1.8 (2020) (紐約州)	CDC/NCHS, National Vital Statistics System	1.0 (2020) (安大略省)	Statistics Canada
總和生育率	0.87 (2020)	Census and Statistics Department, Annual Digest (2021ed.) 政府統計處香港統計年刊 (2021年)	0.99 (2020)	Departmen t of Budget, Accountin g and Statistics, Taipei City Governme nt 臺北市民府主計處	0.73 (有戶籍女性, 2020)	Shanghai Municipal Health Commission 上海市衛生和計劃生育委員會	1.36 (2020)	Ministry of Health, Labour and Welfare 厚生勞動省	1.10 (2020)	Singapore Department of Statistics 新加坡統計局	1.68 (2019)	Bureau of Vital Statistics, NYC Department of Health and Mental Hygiene	1.34 (2020) (安大略省)	Statistics Canada
撫養比率 ^b	43% (2020)	Census and Statistics Department, Annual Digest (2021ed.) 政府統計處香港統計年刊 (2021年)	48% (2020)	Departmen t of Budget, Accountin g and Statistics, Taipei City Governme nt 臺北市民府主計處	35% (2020)	National Bureau of Statistics of PRC 國家統計局	54% (2020)	Statistics of Tokyo	54% (2020) ^c	Singapore Department of Statistics 新加坡統計局	55% (2020) ^c	World Population Review	64% (2020) (安大略省)	Statistics Canada

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
人均收入中位數 (或平均)	HK\$235,200 (Q2 2021)	Census and Statistics Department Quarterly Report on General Household Survey (April-June 2021) 政府統計處綜合住戶統計調查按季統計報告 (2021年4-6月)	[人均可支配收入] NT\$369,742 (HK\$99,226) (2020)	National Statistics Republic of China (Taiwan) 中華民國統計資訊網	[平均] CNY69,442 (HK\$84,568) (2019)	Shanghai Statistics Bureau, 2020 Annual Report 上海市統計局年度報告 2020	[平均] US\$28,872 (HK\$226,497) (2021)	OECD	\$S54,408 (HK\$313,733) (2020)	Manpower Research and Statistics Department	US\$41,625 (HK\$326,546) (2020)	NYC Census 2020	[平均] CA\$47,617 (HK\$298,644) (2015)	City of Toronto
所得稅	累進: 2-17% 標準率: 15%	Government of HKSAR 香港特別行政區政府	累進: 5-40% [台灣]	Income Tax Act, Ministry of Finance 財政部所得稅法	累進: 3-45%	State Taxation Administration of the People's Republic of China 國家稅務總局	累進: 5-45%	Ministry of Finance	累進: 0-22%	Inland Revenue Authority of Singapore 新加坡國內稅務局	[聯邦所得稅] 累進: 7種稅率由10% 至37%不等 [紐約市] 累進: 四個稅級由3.078% 到3.876%不等	New York City Income Tax Guide	[聯邦所得稅]累進: 15-33% [多倫多] 累進: 5.05-13.16%	Government of Canada

註釋: ^a以每千人年計的該年比率

^b撫養比率包括 0-14 歲及 65 歲以上人士

^c我們用每位 20-64 歲人士對比 0-19 歲，及 65 歲以上人士來計算新加坡及紐約的撫養比率

幼兒照顧

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
劃一兒童福利/幼兒照顧津貼	無	Tonelli et al., 2021	無	Tonelli et al., 2021	無	Tonelli et al., 2021	無	Tonelli et al., 2021	有	Tonelli et al., 2021	無	--	無	--
需入息審查的兒童福利/幼兒照顧津貼	有	Tonelli et al., 2021	有	Tonelli et al., 2021	有	Tonelli et al., 2021	有	Tonelli et al., 2021	有	Tonelli et al., 2021	有	Catholic Migration Services	有	Toronto City Government
共付額	對有福利需要並正接受全日幼兒照顧服務的低收入家庭支付全額或部分費用；對合資格使用其他日間幼兒照顧服務的服務使用者提供費用資助	Social Welfare Department 社會福利署	為低收入家庭提供全額或部分費用減免	New Immigrants Area Taipei City			為低收入家庭提供全額或部分費用減免(全日本)	Cabinet Office	以收入為本(具入息審查)，基本津貼以上由父母共同支付	ECDA	為有工作需要，正找尋工作或出席就業培訓的低收入家庭提供全額或部份費用減免	Office of Children and Family Services, New York State	收入審查後提供部分費用	Toronto City Government
平均幼兒照顧費用(一位兒童)佔家庭收入中位數的百分比							12.6% 佔賺取收入中位數的在職夫婦可支配家庭收入的百分比	OECD Data	10.7% 由項目團隊根據每月平均全日幼兒照顧費用(即1,017新元)除以家庭收入中位數114,240新元(652,451港元)計算(2021年)	Early Childhood Development Agency	22.1% 一個孩子的育嬰費用除以紐約家庭收入中位數98,174加元(601,079港元)計算(2015年)	Economic Policy Institute	21.6% 由項目團隊根據多倫多的每月育嬰費用(即1,774加元)除以家庭收入中位數98,174加元(601,079港元)計算(2015年)	Canadian Centre for Policy Alternatives Toronto City

比較準則		香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
幼兒教育及工作員與兒童比例	0-2 歲嬰兒	1:6	Legislative Council, 2020 2020 年立法會			1:3 - 1:5	The State Council of The People's Republic of China	1:3 - 1:6	OECD (2019)	1:5 - 1:8 (或連同輔助教育 / 照顧人員為 1+1:12)	ECDA (2020)	1:3 - 1:5	New York State Government	3:10 - 1:5	Ontario Government
	2-3 歲幼兒	1:11	Legislative Council, 2020 2020 年立法會	1:8	Laws & Regulations Database of Taiwan Region 全國法規資料庫	1:7	The State Council of The People's Republic of China 中華人民共和國國務院	1:6 - 1:20	OECD (2019)	1:8 - 1:12 (或連同輔助教育 / 照顧人員為 1+1:12 - 1+1:18)	ECDA (2020)	1:5 - 1:7	New York State Government	1:5 - 1:8	Ontario Government
使用幼兒照顧服務的主要困難		1) 名額不足 2) 與國際間的情況相比，合資格的幼兒工作員與幼兒的比例較低 3) 難以負擔的服務月費 4) 難以維持服務質素 5) 由於鄰里支援幼兒照顧計劃下的社區保姆為義工，因此供應無法滿足需求	Legislative Council Panel on Welfare Services (March 2021) 立法會福利事務委員會 2021 Legislative Council Panel on Welfare Services Background Brief (March 2021) 立法會福利事務委員會背景簡介 2021 年 3 月	需要更多公共幼兒照顧服務或更實惠的幼兒照顧服務選擇	Child Welfare League Foundation 兒童福利聯盟					1) 師資及營運成本短缺 2) 弱勢家庭被排除在外 3) 等待時間長	Ministry of Social and Family Development, Singapore 新加坡社會及家庭發展部	負擔能力，質素，可用性	Center for American Progress	可用性，負擔能力，難以尋找配合工作或學習時間表的照顧服務、難以找到照顧質素符合期望的服務	Statistics Canada

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
員工月薪結構	一般職位 薪金表 (2019年) (薪金中位數): 1) 幼兒中心主管: 港幣 38,595 元 2) 幼兒工作員: 港幣 27,145 元	HK Social Welfare Department 社會福利署	台北幼兒教育工作者平均薪金為新台幣 36,029 元 (港幣 9,770 元) (包括獎金)	Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics [accessed in April 2022] 行政院主計總處 [於 2022 年 4 月評估]			幼兒工作員平均薪金: 日元 380,600 元 (港幣 25,905 元)	Ministry of Health Labour and Welfare (2020) 厚生勞動省 (2020 年)	教育員 (照顧 2 個月至 4 歲的兒童): 新元 \$1,800-3,150 (港幣 \$10,395-18,191)	Ministry of Manpower (2020) 人力部 (2020 年)	幼兒工作員薪金中位數: 美金 2402 元 (港幣 18,735)	Early Childhood Teacher Org	日間幼兒工作員/主管: 加元 2,720 元至 2,880 元 (港幣 16,672 元至 17,653 元) (加拿大)	Government of Canada
薪金(中位數/平均個人收入百分比)	159%	由項目團隊計算	48%	由項目團隊計算			134%	由項目團隊計算	40-70%	由項目團隊計算	72%	由項目團隊計算	81-86%	由項目團隊計算
幼兒工作員資格	在幼兒中心服務的幼兒工作人員必須註冊為幼兒工作員或幼兒工作主任。任何人士如欲註冊為幼兒工作員或幼兒工作主任，必須成功完成社會福利署署長批准的培訓課程，包括短期課程證書、文憑或學士學位。	Education Bureau 教育局	提供延續護理服務的個人的最低要求 (ECEC 法案第 20 條)；最低程度：高中或以上，已完成市、縣之教育、社會或勞動事務主管部門實施或委託的課外幼兒照顧專業培訓達 180 小時。	Laws & Regulations Database of Taiwan Region 全國法規資料庫	完成大專以上學歷及幼兒教育課程的人士	Shanghai Municipal Education Commission 上海市教育委員會	嬰兒教育者 (照顧 2-18 個月的嬰兒)： EY1 認證或高級的嬰兒護理證書/嬰兒護理證書或州註冊護士並獲取了幼兒發展框架 (EYDF) 證書	Early Childhood Development Agency	嬰幼兒小組教師 - 最少 21 歲，擁有幼兒教育副學士學位 (AA 或 AS)，或兒童發展副學士證書並計劃於 7 年內修讀 AA 或 AS，或高中文憑或同等學歷、各種大學學分組合、工作經驗和紐約市健康守則規定的學習計劃。	NYC Department of Health	(安大略省) 每組兒童必須有一名工作人員持有經安大略應用藝術與技術學院 (OCAAT) 所批准的兩年幼兒教育文憑或同等學歷。中心主管必須具有相同的教育程度並具有至少兩年的經驗。在安大略省幼兒中心工作的其他員工沒有教育要求。	Child Care Human Resources Sector Council		

長者照顧

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
經濟援助														
有否任何全民或免入息審查現金津貼計劃?	有	Social Welfare Department, HK Gov 社會福利署	供款為本社會保障	National Statistics, Taiwan Region 中華民國統計資訊網	有	Shanghai Civil Affairs Bureau 上海市民政局	供款為本社會保障	Ministry of Foreign Affairs of Japan	無	--	無	--	有	Ontario Government
公共長期護理社會保障計劃的可用性	無	--	無	--	無	上海市醫療保障局	有	Japan Health Policy NOW, Health and Global Policy Institute	有	Chan, A. (2021)	無	--	無	--
全民或免入息審查現金津貼的資助水平(每月)	高齡津貼 港幣 1,515 元	Social Welfare Department, HK Gov 社會福利署	因養老金福利的方法而異，見註釋。	Bureau of Labor Insurance, Ministry of Labor 勞動部勞工保險局	長者津貼：人民幣 75-600 元	Shanghai Civil Affairs Bureau 上海市民政局	基本養老金：每年日元 777,800 元 (港幣 48,182 元) 或每月日元 64,817 元 (港幣 3,973 元) (以 40 年 (20-59 歲之間) 保險期完整供款為基礎計算之全額福利)	Japan Pension Service					老年金： 高達加元 648.67 元 (港幣 3,968 元)	Government of Canada
入息審查計劃的資格	收入及 / 或資產： 綜合社會保障援助及長者生活津貼	HK Social Welfare Department 社會福利署	1) 55 歲以上原住民：原住民敬老津貼 2) 收入：	Bureau of Labor Insurance, Ministry of Labor 勞動部勞工保險局 Ministry of	養老金補貼 1) 長者如家庭人均收入高於上海市最低	Shanghai Civil Affairs Bureau 上海市民政局		1) 樂齡補貼計劃： 65 歲及以上的新加坡公民，必須符合	Ministry of Manpower 人力部 Agency for Integrated Care	收入： 生活保障補助金 (SSI)	NYC Department of Aging	收入： 入息保證補助金及倖存者遺孀津貼	Government of Canada	

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源	
			向中及低收入長者提供之生活津貼	Health and Welfare 衛生福利部	生活保障標準，且低於上海市城市及鄉郊低收入家庭標準，可享受 80% 的津貼 2) 年滿 80 歲的長者，如每月收入高於上海市城市及鄉郊的低收入標準，同時低於上一年上海市創業板的平均年金，可享受 50% 的津貼。	Shanghai Civil Affairs Bureau 上海市民政局			以下所有條件： 到 55 歲時公積金供款不超過新加坡幣 140,000 元。如果是自僱人士，在 45 至 54 歲之間的收入不超過新元 27,600。正居住一間建屋發展局提供且 5 個房間或以下的居所。受助人及其配偶不可擁有建屋發展局提供的 5 個房間或更大單位、私人物業或多項物業。家庭平均每人收入不超過新元 1,800。所有 65 歲或以上的新加坡公民將自動被評估是否具有獲得樂齡補貼計劃的資格。	Agency for Integrated Care Agency for Integrated Care					

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
									2) 基於收入/ 殘疾: 年長者行 動基金 (SMF)/ 臨 時殘疾援 助計劃 (IDAPE) 3) 給殘疾人 士的外籍 家庭傭工 (FDH)收 費優惠、 照顧者培 訓津貼及 經入息審 查的家居 照顧津貼					
服務提供														
每 100 名 65 歲及以上人士 對應的長期護理人員			0.6 (2020) 由項目團隊計算： 65 及以上人 士 = 469 812 長者長期 照顧、護 理機構工 作人員數 量 = 2 840	National Statistics 全國統計 資料 Ministry of Health and Welfare 衛生福利部		7 (2019 年日本)	OECD	4 (2015)	Lien Foundation	5.7 (2016 年美國)	OECD	3.6 (2016 年加 拿大)	OECD	
院 舍 服 務	向服 務使 用者 收費	有	Social Welfare Department 社會福利署 臺北市政 府社會局	有	Department of Social Welfare, Taipei City Government 臺北市社會局	有	Shanghai Municipal People's Government 上海市人民政府	有	Ministry of Health, Labor and Welfare	有	Singapore Ministry of Health 新加坡衛生部	有	Department of Health, New York State Ontario Government	

比較準則		香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
入息 審查 成本 分擔	無(服務券 計劃下有)	Elderly Commission n 安老事務 委員會 Social Welfare Departmen t 社會福利 署	有	Departmen t of Social Welfare, Taipei City Governme nt 臺北市政 府社會局	無	--	有		Ministry of Health, Labor and Welfare	有	Ministry of Health, Singapore 新加坡衛 生部	有	Departmen t of Health, NYS	有	Ontario Ministry of Health and Long-Term Care
	無														
向家屬提供照 顧之親人支付 費用	有	HK Governme nt Press Releases 香港政府 新聞公報	有	New Taipei City Governme nt 新北市政 府	無	--	無	--	Ministry of Health, Labor and Welfare	無	--	無	Departmen t of Health, NYS	無	Ontario Governme nt
服務可用性 (以輪候時間 衡量)	資助護理 安老宿位的 平均輪候時間 (截至 2022 年 3 月 31 日)=18 個 月；護養 院宿位=21 個月	Social and Welfare Departmen t 社會福利 署								資助長期 照顧服務 輪候時 間：約一 個月	Ministry of Health, Singapore			公共長期 照顧服務 輪候時 間：約 7-8 個月	Um and Iveniuk (2020)
服務可用性 (以是否存在 短缺衡量)	高需求/低 供應。資 助護理安 老宿位輪 候人數(截 至 2022 年 3 月 31 日) = 21 990 / 護養院宿 位輪候人 數 = 4 719	Info.gov.h k	台北附近 的城市內 長期護理 人員的短 缺程度最 高，未能 覆蓋需要 長期護理 服務的使 用者比例 也是最 高。	Wu, Hu, & Chiou (2021)	員工短 缺，安老 院員工缺 乏專業護 理知識	Pan (2021)	在 2001 年 至 2019 年 期間，日 本的社區 護理人員 數量已增 加六倍， 達到 229 萬，但 在未來 10 年 仍面臨約 30 萬護理 人員短缺	Legislative Council Secretariat (2021)	機構和政 府為改善 照顧服務 短缺付 出努力，但 成果有 限。即使 招聘了外 國的護 士，勞動 力短缺的	Chua (2020)	員工短缺	New York State Senate	員工短缺	員工短缺。 經濟 合作暨發 展組織估 計，加 拿大到 2040 年，醫療 保健人員 (跨部 門)需增 加達 80%，以 維持目前	Estabrooks et al. (2020) Organisati on for Economic Co- operation and Developme nt (June 2020)

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
							的問題。 據報導， 到目前為止，服務 使用者沒有遇到過 長時間等待社區護 理服務的情況。		問題依然 存在。				的醫療保 健人員與 65 歲及以 上人士的 比例。	

侍產假和家庭假期

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
侍產假	有	Labour Department Employment Ordinance, Cap. 57 勞工處第57章《僱傭條例》	有	Law & Regulation Database of The Republic of China, Act of Gender Equality in Employment 全國法規資料庫性別工作平等法	有	Shanghai City Government 上海市政府	無	--	有	Singapore Ministry of Manpower 人力部	無	--	無	--
長度	5天	Labour Department Employment Ordinance, Cap. 57	7天	Law & Regulation Database of The Republic of China, Act of Gender Equality in Employment 全國法規資料庫性別工作平等法	10天	Shanghai City Government 上海市政府			14天	Singapore Ministry of Manpower 人力部				
薪金支付	僱員放取侍產假前12個月期間每日所賺取薪金的80%	Labour Department Employment Ordinance, Cap. 57 勞工處第57章《僱傭條例》	100%薪金	Law & Regulation Database of The Republic of China, Act of Gender Equality in Employment 全國法規資料庫性	100%薪金	Shanghai City Government 上海市政府			100%薪金，每週上限為新加坡幣2,500元（港幣14,380元）	Singapore Ministry of Manpower 人力部				

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
				別工作平等法										
先決就業要求	約 9.5 個月 (40 週) 僱員如已根據連續合約受僱（即由同一僱主連續受僱 4 個星期或以上，且每週工作至少 18 小時）並符合其他法定要求，則可享有無薪侍產假	Labour Department Employment Ordinance, Cap. 57 Labour Department Employment Ordinance, Cap. 57 勞工處第 57 章《僱傭條例》							3 個月	Singapore Ministry of Manpower 人力部				
資金來源	僱主	Labour Department Employment Ordinance, Cap. 57 勞工處第 57 章《僱傭條例》	僱主	Law & Regulation Database of The Republic of China, Act of Gender Equality in Employment 全國法規資料庫性別工作平等法	僱主	Shanghai City Government 上海市政府			政府	Singapore Ministry of Manpower 人力部				
家庭/育嬰/育兒假期	無	--	有	Law & Regulation Database of The Republic of China, Act of Gender Equality in Employment	有	Shanghai Municipal Government 上海市人民政府	有	Nakazato, Nishimura and Takezawa, 2020	有	Singapore Ministry of Manpower 人力部	有	New York State Government, Paid Family Leave	有	City of Toronto

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
				Employment 全國法規 資料庫性別工作平等法										
長度			1) 育兒假: 6 至 24 個月 (兒童滿 3 歲之前) 2) 家庭假 期: 每年 7 天	Law & Regulations Database of The Republic of China. Act of Gender Equality in Employment 全國法規 資料庫性別工作平等法	育兒假: 從孩子出生後直至 滿 3 歲 前，父母 每 12 個月 可享額外 5 天有薪 假期。	Shanghai Municipal Government 上海市人民政府	1) 育兒假: 12 個月 (兒童滿 1 歲之前) 2) 家庭假 期: 每年 5 天	Nakazato, Nishimura and Takezawa, 2020	1) 育兒假: 每年 6 天 (0-7 歲兒 童); 每年 2 天 (7-12 歲兒童) 2) 育嬰假: 0-2 歲嬰兒 每年可獲 額外 6 天 3) 共享育兒 假: 4 週 (兒童滿 1 歲之前)	Singapore Ministry of Manpower 人力部	家庭假 期: 84 天 (12 週)	New York State Governme nt, Paid Family Leave	1) 育兒假: 61-63 週 (兒童 1.5 歲之前開 始) 2) 家庭醫療 假: 26-28 週	City of Toronto
薪金支付			兩項皆無 薪	Ministry of Labour, Bureau of Labor Insurance 勞動部勞工保險局	100% 薪金	Shanghai Municipal Government 上海市人民政府	1) 育兒假: 首 180 天 67%; 往 後 6 個月 50% 2) 家庭假 期: 取決 於僱主	Nakazato, Nishimura and Takezawa, 2020	1) 育兒假: 100% 薪金 (有上限) 2) 育嬰假: 無薪 3) 共享育兒 假: 100% 薪金 (有上 限)	Singapore Ministry of Manpower 人力部	67% 薪金	New York State Governme nt, Paid Family Leave	1) 育兒假: 該市將支 付最多 35 週育兒 假，有關 金額相當 於就業保 險福利加 上任何其 他收入與 員工日常 薪金 85% 之間的差 額。 2) 家事醫療 假: 無薪	City of Toronto
先決就業要求			育兒假為 6 個月	Law & Regulations Database of The			育兒假為 12 個月	Nakazato, Nishimura and	育兒假及 育嬰假為 3 個月	Singapore Ministry of Manpower 人力部	家庭假期 為 12 個月	US Departmen t of Labor	育兒假為 13 週	Ontario Governme nt

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
				Republic of China, Act of Gender Equality in Employment 全國法規資料庫性別工作平等法				Takezawa, 2020						
資金來源				僱主	Shanghai Municipal Government	就業保險系統，由僱員、僱主及國家共同貢獻資助	Nakazato, Nishimura and Takezawa, 2020	政府	Singapore Ministry of Manpower 人力部	僱員薪資提撥	New York State Government, Paid Family Leave	由僱主及僱員在就業保險提供，並由多倫多市補足	Public Service Alliance of Canada City of Toronto	

產假

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
長度	14 週	Labour Department Employment Ordinance, Cap. 57 勞工處第 57 章《僱傭條例》	8 週	Labour Standards Act, Article 50 勞動基準法施行細則，第 50 篇	98 天及額外 60 天有薪假期	Shanghai Municipal Government 上海人民市政府	14 週	Nakazato, Nishimura and Takezawa, 2020	16 週	Singapore Ministry of Manpower 人力部	12 週	New York State, New York Paid Family Leave	17 週	City of Toronto
薪金支付	平均薪金的 80%；第 11 至 14 週的上限為港幣 80,000 元	Labour Department Employment Ordinance, Cap. 57 勞工處第 57 章《僱傭條例》	如受僱超過 6 個月，享有 100% 正常薪金；否則為 50%	Ministry of Labor Republic of China (Taiwan) 中華民國勞動部	僱員上一年度平均月薪的 100%	State Council of the People's Republic of China 中華人民共和國國務院	平均薪金的 67%	Nakazato, Nishimura and Takezawa, 2020	100% 正常薪金	Singapore Ministry of Manpower 人力部	正常薪金的 67%；每週上限為 1,450.17 美元(港幣 11,302 元)	New York State, New York Paid Family Leave	多倫多市： 1) 首 2 周無薪； 2) 在餘下的 15 週，城市支付相當於 EI 福利加上任何其他收入與員工正常薪金 85% 之間的差額	Government of Canada City of Toronto
資格	1) 為同一僱主連續工作 40 週或以上及每週最少工作 18 小	Labour Department Employment Ordinance, Cap. 57 勞工處第	所有將生產的女性僱員	Labour Standards Act, Article 50 勞動基準法施行細則，第 50 篇	所有將生產的女性僱員	State Council of the People's Republic of China	所有將生產的女性僱員	Nakazato, Nishimura and Takezawa, 2020	1) 孩子是新加坡公民； 2) 為同一僱主工作最	Singapore Ministry of Manpower 人力部	1) 全職員工：按常規連續工作 26 週而每週工作 20 小時以	New York State, New York Paid Family Leave	1) 證明文件 2) 在申請開始前或自上一次申請開始後，工作	Government of Canada

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
	時; 2) 給予僱主懷孕及準備放產假的通知; 3) 提供有說明預產期的醫生證明書(如僱主要求)	57 章《僱傭條例}							少連續 3 個月; 3) 自僱人士: 工作超過 3 個月, 並證明於產假期間失去收入; 4) 放取產假前 1 週通知僱主		上的員工符合資格 2) 兼職員工: 按常規每週工作少於 20 小時的員工在工作 175 天後符合資格		了 52 週並累積至少 420 小時可接受保險的工作時數, 以較短者為準(適用至 2022 年 9 月 24 日)	
資金來源	由僱主支付, 第 11 至 14 週產假薪酬可向政府以報銷形式申領發還, 上限為每位僱員港幣 80,000 元	Labour Department & Employment Ordinance, Cap. 57 勞工處第 57 章《僱傭條例}	僱主	Ministry of Labor, Republic of China (Taiwan) 中華民國勞動部(台灣)	1) 參與生育保險金人士; 2) 否則, 將由僱主支付	State Council of the People's Republic of China 中華人民共和國國務院	在僱員醫療保險下由僱主和僱員作出的相等供款	Nakazato, Nishimura and Takezawa, 2020	1) 第一胎和第二胎: 8 週(僱主)和 8 週(政府) 2) 第二胎後: 全由政府支付	Singapore Ministry of Manpower 新加坡人力部	僱員薪金供款	New York State, New York Paid Family Leave	由僱主及僱員按就業保險支付保險費, 並由多倫多市補貼支付	Public Service Alliance of Canada City of Toronto

彈性工作安排

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
父母減少工作時間的法定權利	無	--	無	--	只在懷孕期間及孩子滿1歲之前	State Council of the People's Republic of China 中華人民共和國國務院	有	Japan External Trade Organization	無，但為公司提供資助（工作與生活基金和生產力解決方案津貼）以提供彈性工作安排	Ministry of Manpower 人力部	無	--	無	--
父母彈性工作時間的法定權利	提倡彈性時間，但不受法例規管	HK Labour Department 勞工處	一小時工作調整(提早或延遲)	Act of Gender Equality in Employment 性別工作平等法	只在懷孕期間及孩子滿1歲之前	State Council of the People's Republic of China 中華人民共和國國務院	提倡彈性時間，但不受法例規管	Practical Law, Thomson Reuters	無，但為公司提供資助（工作與生活基金和生產力解決方案津貼）以提供彈性工作安排	Ministry of Manpower 人力部	無	--	有（適用於受聯邦監管的工作場所並連續工作6個月的人士）	Government of Canada
照顧者享有彈性工作時間的法定權利	提倡彈性時間，但不受法例規管	Gov HK 香港政府	一小時工作調整(提早或延遲)	Ministry of Labor 勞動部	無	--	無	--	無	--	無	--	有（適用於受聯邦監管的工作場所並連續工作6個月的人士）	Government of Canada
拒絕超時工作/輪班形式	無	--	1) 正常工作日為每天10小時，加班時間不得超過2小時 2) 夜間工作的女性員工需有必要的安全和衛生設施	Labor Standards Act 勞動基準法	在哺乳期間可拒絕超時工作及夜間工作	State Council of the People's Republic of China 中華人民共和國國務院	在哺乳期間可拒絕超時工作及夜間工作	International Labour Organization	每天工作不應多於8小時或每週工作不應多於44小時。如果需要超時工作，僱員應被支付1.5倍的時薪。超時工作不得超過每天12小時。	Ministry of Manpower 人力部	無	--	有	Ontario Government

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
									時或每月 72小時。					
哺乳設施 要求	提倡但不 受法例規 管	Family Health Service, Department of Health 衛生署家庭健康服務	有	Ministry of Labor 勞動部	有	Shanghai Municipal People's Governmen t 上海市人民政府	有，但僅限特定建築物，不包括公司	Bureau of Urban Developme nt, Tokyo Metropolita n Governmen t	未有提及	--	有	NYC Human Rights	未有提及	--
哺乳時間 計算工作時間內	提倡但不 受法例規 管	Family Health Service, Department of Health 衛生署家庭健康服務	計算一小時作為工作時間	Ministry of Labor 勞動部	計算一小時作為工作時間	上海勞動 法律網	有 12 個月以下孩子的女性，每天可有兩次至少 30 分鐘的無薪休息時間	Nakazato, Nishimura and Takezawa, 2020	未有提及	--	無	NYS Department of Labor	未有提及	--
所有女性 的平均每 週工作時 間	40 小時 (2020) ^a	Census and Statistics Department 政府統計處	40.5 小時 (2019)	Department of Budget, Accounting and Statistics, Taipei City Governmen t 臺北市政府主計處	45.5 小時 (2019) ^b	2020 年 《中國人 口和就業 統計年 鑒》，第 202 頁 [於 2022 年 4 月評 估]	46.4 小時 (2020)	Takami (2021)	40.8 小時 (2020)	Ministry of Manpower 人力部	34.4 小時 (美國)(2019)	Internation al Labour Organizatio n	33.3 小時 (2020)(安 大略省)	Statistics Canada
所有男性 的平均每 週工作時 間	44 小時 (2020) ^a	Census and Statistics Department 政府統計處	42 小時 (2019)	Department of Budget, Accounting and Statistics, Taipei City Governmen t 臺北市政府主計處	47.8 小時 (2019) ^b	2020 年 《中國人 口和就業 統計年 鑒》，第 202 頁 [於 2022 年 4 月評 估]	43.7 小時 (2020)	Takami (2021)	44.5 小時 (2020)	Ministry of Manpower 人力部	39.2 小時 (美國)(2019)	Internation al Labour Organizatio n	38.1 小時 (2020)(安 大略省)	Statistics Canada

註釋: ^a 中位數，不是平均數。資料來源: <https://www.censtatd.gov.hk/en/EIndexbySubject.html?PCODE=B1130303&SCODE=180>

^b 中國的統計數據，而不是上海

就業服務

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
求職津貼 / 基本收入支援	有 (部分)	HK ERB website 香港僱員再培訓局網頁	有 (交通津貼、搬遷津貼和租金津貼)	Ministry of Labor 勞動部	無	--	無	--	有	Singapore Government Agency	無 (失業援助達致此目的)	--	有 (就業培訓、父母、教育和兼職自僱)	City of Toronto
提供薪金成本津貼以促進招聘失業人員	有	HK Labour Department 勞工處	有	Taipei City Employment Services Office 臺北市就業服務處	無	--	有，為聘用長者及單親媽媽而設	Ministry of Health, Labour and Welfare 厚生勞動省	有，用以招聘本地人士(聘用較年長人士可獲較高資助)	Singapore Government Agency	有	Human Resources Administration, Department of Social Services, New York City Government	有	City of Toronto
為增加額外(公共)就業機會而制定的創造就業措施 (在特定目標範圍內)	有	Legislative Council 立法會	有	Ministry of Labor 勞動部	無	--	無	--	有	Singapore Government Agency	有	NYC Career Pathways	有	Ontario Government
維持就業措施 (短期工作計劃等)	有	HK Labour Department 勞工處	無	--	無	--	無	--	有	Singapore Government Agency	無	--	無	--
自僱計劃/初創企業	有	GovHK 香港政府	有	Bank of Taiwan 臺灣銀行	有	Shanghai City Government 上海市政府	有	Bureau of Industrial and Labor Affairs, Tokyo Metropolitan Government 東京都產業勞動局	有	DBS	有	Department of Labor, New York City Government [accessed in 2022] [於 2022 年評估]	有	Government of Canada
工作安排/工作轉介服務	有	HK Labour Department 勞工處	有	Ministry of Labor 勞動部	有	Shanghai Open Data Platform [accessed in 2022] 上海開放數據	有	Ministry of Health, Labour and Welfare 厚生勞動省	有	Employment and Employability Institute [accessed in 2022]	有	New York City Government	有	Ontario Government

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
						[於 2022 年評估]				[於 2022 年評估]				
服務中心	16	HK Labour Department 勞工處	10	Ministry of Labor 勞動部	16	Shanghai Open Data Platform [accessed in 2022] 上海開放數據 [於 2022 年評估]	17	Ministry of Health, Labour and Welfare 厚生勞動省 [accessed in 2022] [於 2022 年評估]	27+	Workforce Singapore	22	Human Resources Administration, Department of Social Services, New York City Government	19	City of Toronto
當地辦事處或單位展示工作機會的自助服務	有	Interactive Employment Service 「互動就業服務」 ERB 僱員再培訓局	有	Ministry of Labor 勞動部	有	上海公共招聘	有	Ministry of Health, Labour and Welfare 厚生勞動省 [accessed in 2022] [於 2022 年評估]	有	National Council of Social Service 國家社會服務委員會	有	New York State Government	有	City of Toronto
自助服務設施：網上就業空缺資料庫	有	Interactive Employment Service 「互動就業服務」 ERB 僱員再培訓局	有	Okwork Taipei 台北就業大補帖	有	上海公共招聘	有	Ministry of Health, Labour and Welfare 厚生勞動省 [accessed in 2022] [於 2022 年評估]	有	National Council of Social Service 國家社會服務委員會	有	New York State Government	有	Ontario Government
個人求職面試及/或協助	有	Interactive Employment Service 「互動就業服務」	有	Ministry of Labor 勞動部	有	上海公共招聘 上海市黃浦區人民政府	有	Ministry of Health, Labour and Welfare 厚生勞動省	有	Workforce Singapore	有	New York State Government	有	Ontario Government
求職者之電話中心服務	有	HK Labour Department 勞工處	有	Ministry of Labor 勞動部	有	Shanghai Municipal People's Government	有	Ministry of Health, Labour and Welfare 厚生勞動省	有	Workforce Singapore	有	New York State Government	有	Ontario Government

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
						上海市人民政府 上海公共招聘		[accessed in 2022] [於 2022 年評估]						
較年長求職者 (50 歲以上)之計劃	有	HK Labour Department 勞工處	有	Taipei Gov 台北市政府 Executive Yuan 行政院資訊局 Taipei Employment Service Office 臺北市就業服務處 Taipei Employment Service Office 臺北市就業服務處	有	上海公共招聘 Shanghai Municipal People's Government 上海市人民政府	有	Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers	有	Singapore Government Agency Inland Revenue Authority of Singapore 新加坡國內稅務局 Workforce Singapore	有	Access NYC, Mayor's Office for Economic Opportunity	有	City of Toronto
女性：一般就業宣傳	有	ERB 僱員再培訓局 ERB 僱員再培訓局	有	Department of Social Welfare, Taipei City Government 臺北市政府社會局	有	State Council Information Office	有	Ministry of Health, Labour and Welfare 厚生勞動省					有	Ontario Government
新移民之特別服務	有	Interactive Employment Service 內地來港人士： 「互動就業服務」 Interactive Employment Service 少數族	有	National Immigration Agency 內政部移民署	有	Shanghai Human Resources and Social Security Bureau 上海市人力資源和社會保障局	有	Ministry of Health, Labour and Welfare 厚生勞動省			New York City Government	有	City of Toronto	

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
		<u>裔：「互動就業服務」</u>												
少數族裔/原住民社區之特別服務	有	<u>Interactive Employment Service</u> <u>內地來港人士：</u> <u>「互動就業服務」</u> <u>Interactive Employment Service</u> <u>少數族裔：「互动就業服務」</u> <u>ERB</u> <u>僱員再培訓局網</u> <u>頁：針對特定目標的課程</u>	有	Taipei City Employment Service Office 臺北市就業服務處	無	--	無	--	無	--	有	New York City Government	有	City of Toronto

就業培訓(第一部分：香港、東京、台北及新加坡之計劃)

比較準則	香港 1	香港 1 來源	香港 2	香港 2 來源	東京	東京來源	台北	台北來源	新加坡	新加坡來源
計劃	「先聘用、後培訓」計劃	Employees Retraining Board 僱員再培訓局	「中高齡就業計劃」	Interactive Employment Service, Labour Department 勞工處「互動就業服務」	Hello Work 再就業計劃	Tokyo Metropolitan Gov 東京都廳	在職中高齡者及高齡者穩定就業訓練補助實施計畫	Workforce Development Agency 勞動力發展署	SkillsFuture Mid-Career Enhanced Subsidy	Skillsfuture.gov
目標群組	潛在勞動力，中年女性及料理家務者	Employees Retraining Board 僱員再培訓局	所有 40 歲或以上，並在受僱日期前 1 年內失業不少於 1 個月的求職者	Interactive Employment Service, Labour Department 勞工處「互動就業服務」	女性(包括兼職工作的女性)	Tokyo Metropolitan Gov 東京都廳	中年或長者(45 至 64 歲及 65 歲以上皆合資格	Workforce Development Agency 勞動力發展署	40 歲之上之新加坡公民	Skillsfuture.gov
教育程度	根據工作類型	Employees Retraining Board 僱員再培訓局	不適用	--	不適用	--	不適用	--	不適用	--
長度	聘用期：學員 > = 1 年，並按連續性合約條款(每星期最少工作 18 小時)	Employees Retraining Board 僱員再培訓局	在職培訓：40 至 59 歲僱員為期 3 至 6 個月，60 歲或以上僱員為期 6 至 12 個月	Interactive Employment Service, Labour Department 勞工處「互動就業服務」	5 天 - 6 個月	Tokyo Metropolitan Gov 東京都廳	1) 每節課程時間：少於 2 小時 2) 每天最多 8 小時教學時間，並有適當的休息時間	Workforce Development Agency 勞動力發展署	取決於特定課程	Skillsfuture.gov
內容描述	參與的僱主提供職位空缺，並會因應學員的家庭崗位需要，調整學員的工作時間及休假日安排。再培訓局所委任的培訓機構及僱主將提供在職培訓及其他相關支援措施。	Employees Retraining Board 僱員再培訓局	透過向僱主提供培訓津貼，鼓勵僱主聘請 40 歲或以上的失業求職者擔任全職或兼職長期職位，並為求職者提供在職培訓。	Interactive Employment Service, Labour Department 勞工處「互動就業服務」	提供各種課程(例如電腦及不同領域)，並以不同形式(如網上課程)進行	Tokyo Metropolitan Gov 東京都廳	鼓勵僱主安排中年或年長員工參與培訓，同時資助 70% 的培訓成本，以保障中年或年長員工在培訓中的權益。	Workforce Development Agency 勞動力發展署	增加的資助金額將應用到教育部資助的課程及SSG 支援的證書課程。教育部資助的課程是指由ITE、理工及公立大學所提供的課程(NUS, NTU, SMU, SUTD, SIT 及 SUSS)；以課程作業完成的文憑、高級文憑、本科學位、研究生學位(例如以課程作業完成的研究生文憑或碩士課程)	Skillsfuture.gov

比較準則	香港 1	香港 1 來源	香港 2	香港 2 來源	東京	東京來源	台北	台北來源	新加坡	新加坡來源
目的	鼓勵潛在勞動力投入就業市場，協助紓緩就業市場人手不足的情況。	Employees Retraining Board 僱員再培訓局	讓求職者適應新的工作環境，掌握工作所需的技能，從而穩定就業。	Interactive Employment Service, Labour Department 勞工處「互動就業服務」	為因結婚、生育或育兒等原因希望重新就業或兼職工作的女性提供短期職業培訓。	Tokyo Metropolitan Gov 東京都廳	增加中年及年長公民的勞動市場參與度，同時透過加強工作技能來穩定就業。	Workforce Development Agency 勞動力發展署	幫助解決個人在個人事業中期面臨的機會成本，鼓勵他們提高技能和重新建立技能。	Skillsfuture.gov
勞動市場的畢業生狀況	僱員	Employees Retraining Board 僱員再培訓局	僱員	Interactive Employment Service, Labour Department 勞工處「互動就業服務」	讓女性裝備特定技能(例如電腦技巧)及合乎特定工作的資格	Tokyo Metropolitan Gov 東京都廳	僱員	Workforce Development Agency 勞動力發展署	取決於特定課程	Skillsfuture.gov
管理機構	再培訓局	Employees Retraining Board 僱員再培訓局	勞工處	Interactive Employment Service, Labour Department 勞工處「互動就業服務」	厚生勞動省	Tokyo Metropolitan Gov 東京都廳	勞動部勞動力發展署	Workforce Development Agency 勞動力發展署	SSG (政府機構)	Skillsfuture.gov
證書	提供證書	Employees Retraining Board 僱員再培訓局	不適用	Interactive Employment Service, Labour Department 勞工處「互動就業服務」	不適用	--	結業證書	Workforce Development Agency 勞動力發展署	取決於特定課程	Skillsfuture.gov
培訓標準	再培訓局的培訓機構在工作時間開設指定培訓課程；及在職培訓	Employees Retraining Board 僱員再培訓局	在職培訓	Interactive Employment Service, Labour Department 勞工處「互動就業服務」	課程	Tokyo Metropolitan Gov 東京都廳	在職培訓	Workforce Development Agency 勞動力發展署	取決於特定課程	Skillsfuture.gov
企業內部培訓	同時工作及培訓	Employees Retraining Board 僱員再培訓局	在職培訓：40至 59 歲僱員為期 3 至 6 個月，60 歲或以上僱員為期 6 至 12 個月	Interactive Employment Service, Labour Department 勞工處「互動就業服務」	不適用	--	由僱主舉辦	Workforce Development Agency 勞動力發展署	不適用	Skillsfuture.gov
企業內部培訓規定的最低培訓數量	視乎僱主要求	Employees Retraining Board 僱員再培訓局	100%企業內部培訓	Interactive Employment Service, Labour Department 勞工處「互動就業服務」	從零至最多 30 個	Tokyo Metropolitan Gov 東京都廳	由僱主舉辦，根據課程設計而有所不同	Workforce Development Agency 勞動力發展署	不適用	Skillsfuture.gov
投資於培訓和技能再培訓，包括終身學習	有	Employees Retraining Board 僱員再培訓局	在職培訓	Interactive Employment Service, Labour	不適用	--	重建技巧課程，開設培訓課程以穩定就業	Workforce Development Agency	不適用	Skillsfuture.gov

比較準則	香港 1	香港 1 來源	香港 2	香港 2 來源	東京	東京來源	台北	台北來源	新加坡	新加坡來源
				Department 勞工處「互動就業服務」				勞動力發展署		
培訓種類	課堂培訓及在職培訓	Employees Retraining Board 僱員再培訓局	提供在職培訓的全職或兼職（即每週工作 18 小時至少於 30 小時）工作	Interactive Employment Service, Labour Department 勞工處「互動就業服務」	部分課程由星期一至星期五，每日由早上 10 時至下午 3 時	Tokyo Metropolitan Gov 東京都廳	根據課程設計及僱主所安排合適的時間而有所不同	Workforce Development Agency 勞動力發展署	取決於課程	Skillsfuture.gov
對僱主的法規要求	1) 提供足夠的相關職位空缺； 2) 根據服務對象的照顧家庭需要安排工作時間； 3) 以連續性合約聘用學員不少於一年； 4) 提供等於或超出市場水平的薪酬； 5) 確保工作要求和培訓需要與再培訓局的服務對象和相關培訓課程相符	Employees Retraining Board 僱員再培訓局	1) 於勞工處登記長期職位空缺； 2) 薪金須符合《最低工資條例》（第 608 章）的規定，與市場水平相若，且不遜於勞工處刊登的空缺列明的聘用條款； 3) 與僱員有直接僱傭關係，承擔所有法律責任並提供在職培訓 4) 不得以新聘用的僱員取代同一崗位的僱員	Interactive Employment Service, Labour Department 勞工處「互動就業服務」	不適用	--	在保險系統下	Workforce Development Agency 勞動力發展署	不適用	Skillsfuture.gov
相對薪酬	薪酬等於或超出市場水平	Employees Retraining Board 僱員再培訓局	視乎工作而定，但須符合《最低工資條例》的規定及與市場水平相若	Interactive Employment Service, Labour Department 勞工處「互動就業服務」	不適用	--	不適用	--	不適用	--
培訓津貼	全額資助培訓成本	Employees Retraining Board 僱員再培訓局	[予雇主] 完成在職培訓後，僱主可就聘用每名 60 歲或以上失業或離開職場的高齡求職者，申請每月最高 5,000 元的在職培訓津貼，為期 6 至 12 個月	Interactive Employment Service, Labour Department 勞工處「互動就業服務」	培訓一般為免費或由當地政府資助	Tokyo Metropolitan Gov 東京都廳	每位僱主每年可申請新台幣 300,000(港幣 83,953 元) 的津貼。申請培訓的員工，最高可獲得 70% 的津貼。	Workforce Development Agency 勞動力發展署	1) 合資格人士將獲得高達 90% 成本費用的津貼 2) 認證技能培訓課程上限為新加坡幣 25 元/小時（港幣 143 元/小時）	Skillsfuture.gov

比較準則	香港 1	香港 1 來源	香港 2	香港 2 來源	東京	東京來源	台北	台北來源	新加坡	新加坡來源
			<p>僱主聘用 40 至 59 歲失業求職者，可就每名僱員申請每月最高 4,000 元的在職培訓津貼，為期 3 至 6 個月</p> <p>僱主不能在相似的性質上收取雙重津貼</p> <p>[予僱員] 60 歲或以上合資格僱員如在工作崗位受僱滿三個月或以上，可申請每月最高 1,000 元的留任津貼，最長可領取 12 個月，但不得獲政府雙重津貼</p>							

就業培訓 (第二部分：紐約和多倫多之計劃)

比較準則	紐約	紐約來源	多倫多 1	多倫多 1 來源	多倫多 2	多倫多 2 來源
計劃	Senior Employment Services Unit (SESU)	Department for the Aging, New York City Government	Ontario Works Training Programs (特別針對 45 歲以上成人)	City of Toronto	Ontario Works Training Programs (特別針對女性，有 11 個課程)	City of Toronto
目標群組	NYC Residents aged 55+ & unemployed 55 歲以上及失業之紐約市居民	Department for the Aging, New York City Government	45 歲以上成人	City of Toronto	女性	City of Toronto
教育程度	不適用	--	不適用	--	不適用	--
長度	彈性	Department for the Aging, New York City Government	4-8 週，取決於不同的課程	City of Toronto	7-20 週，取決於不同的課程	City of Toronto

比較準則	紐約	紐約來源	多倫多 1	多倫多 1 來源	多倫多 2	多倫多 2 來源
內容描述	計劃為聯邦 Senior Community Service Employment Program 的其中一部分，協助學員透過電腦、客戶服務、求職技巧、履歷撰寫及面試技巧的課程來預備就業。	Department for the Aging, New York City Government	1) 為期 8 週的課程協助 45 歲以上的成年人探索職業的選擇，學習工作及求職技巧； 2) 為期 6 週的課程針對協助 45 歲以上而不清楚職業路向或就業方法的成年人； 3) 為期 4 週的課程為 45 歲及以上的求職者提供就業、數碼認識以及財務和退休計劃培訓	City of Toronto	這些課程透過培訓及實習協助女性進入不同領域的行業，如零售、客戶服務、食品服務、旅遊和技術（部分課程提供無薪實習機會）。	City of Toronto
目的	讓長者從事數據處理、行政工作、客戶服務、保安服務、機場服務、家庭護理及其他領域的工作。	Department for the Aging, New York City Government	協助 45 歲以上成年人準備就業。	City of Toronto	協助女性準備就業，加入勞動市場並鞏固就業。	City of Toronto
勞動市場的畢業生狀況	不適用	Department for the Aging, New York City Government	進入所提供之課程的行業	City of Toronto	進入所提供之課程的行業	City of Toronto
管理機構	NYC Department for the Aging	Department for the Aging, New York City Government	Ministry of Labour, Training and Skills Development	City of Toronto	Ministry of Labour, Training and Skills Development	City of Toronto
證書	不適用	Department for the Aging, New York City Government	取決於特定課程	City of Toronto	不適用	City of Toronto
培訓標準	學習所選擇的課程並定期會見職業輔導員	Department for the Aging, New York City Government	每個課程具有不同的標準	City of Toronto	就業培訓課程	City of Toronto
企業內部培訓	不適用	Department for the Aging, New York City Government	不適用	City of Toronto	不適用	City of Toronto
企業內部培訓規定的最低培訓數量	不適用	Department for the Aging, New York City Government	不適用	City of Toronto	不適用	City of Toronto
投資於培訓和技能再培訓，包括終身學習	不適用	Department for the Aging, New York City Government	加拿大政府在五年內以加元 6200 萬投資的一部分	City of Toronto	非政府機構的捐款者	City of Toronto
培訓種類	課程及職業諮詢	Department for the Aging, New York City Government	大部分為課程，但根據培訓重點而有所不同	City of Toronto	大部分為課程，但根據培訓重點而有所不同（部分課程提供無薪實習機會；部分提供證書）	City of Toronto

比較準則	紐約	紐約來源	多倫多 1	多倫多 1 來源	多倫多 2	多倫多 2 來源
對僱主的法規要求	不適用	Department for the Aging, New York City Government	不適用	City of Toronto	不適用	City of Toronto
相對薪酬	不適用	--	每月高達加幣 200 元 (港幣 1,206 元), 且不會減少財政支援	City of Toronto	每月高達加幣 200 元 (港幣 1,206 元), 且不會減少財政支援	City of Toronto
培訓津貼	不適用	Department for the Aging, New York City Government	每月加幣 250 元 (港幣 1,508 元), 也可能在參加線上或實體培訓時合資格獲得技術支援和/或交通津貼。	City of Toronto	每月加幣 250 元 (港幣 1,508 元), 也可能在參加線上或實體培訓時合資格獲得技術支援和/或交通津貼。	City of Toronto

照顧者支援及培訓

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
家居為本服務														
兒童服務	(1) 鄰里支援幼兒照顧計劃：在幼兒照顧者的居所或營辦機構批准的合適地點為9歲以下的兒童提供家居幼兒照顧服務。家居幼兒照顧服務時間為上午7:00至晚上11:00 (2) 社會福利署於2019年11月下旬推出了為期兩年的祖父母幼兒照顧培訓計劃，合共提供約1200個培訓名額。此計劃旨在為祖父母提供現代幼兒照顧的知識和技能，以加強對核	HK Social Welfare Department HK Social Welfare Department 社會福利署	家庭兒童看護人：要成為官方認可的幼兒照顧服務提供者，必須通過認證考試	Chen (2019)	不適用		1) Hoiku Mama（一位在自己家中照顧最多兩至三個孩子的女士） (2) Hoiku shitsu 家庭式幼兒照顧計劃（一個日託中心，最多可容納30名兒童） (3) 家訪型幼兒照顧計劃（在家中以探訪為主的幼兒照顧者被派遣到幼兒的住所並提供一對一的照顧服務） 共有兩種類型的計劃：一種是針對因殘疾或疾病而需要醫療護理，同時	City Nerima Tokyo	不適用		有規定持牌家居或家庭為本的幼兒照顧服務，須在兒童早期發展和健康與安全方面接受最基楚的培訓	New York City Health Department	有規定持牌家居或家庭為本的幼兒照顧服務，須在兒童早期發展和健康與安全方面接受最基楚的培訓	City of Toronto

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
	心家庭的支持。						難於以小組形式照顧的殘疾幼兒。另一種是未能進入持牌幼兒學校並在等待名單上的孩子。							
費用支付	需要收費。有收費減免或豁免	Social Welfare Department 社會福利署												
長者服務	1) 綜合家居照顧服務 (體弱個案) 2) 綜合家居照顧服務 (普通個案) 3) 改善家居及社區照顧服務	Social Welfare Department 社會福利署	居家護理服務	Department of Social Welfare, Taipei City Government 台北市政府社會局	居家護理服務	Hu et al. (2020)	長期照顧保險系統下的居家護理服務 (家居探訪服務和護理服務)	Yamada and Arai (2020)	提供不同的家居服務選項，包括 Home Personal Care	Ministry of Health Agency for Integrated Care	為長者提供不同的居家服務計劃	NYS Department of Health	家居及社區照顧支援服務	Ontario Government
費用支付	費用按遞減比例收取。一般來說，政府補貼了95%的費用，而用戶支付的費用不到5%。	Social Welfare Department 社會福利署		為殘疾人士和低收入長者提供的經濟支援	Hu et al. (2020)	獲得 LTCI 服務認證的長者為服務支付 10% 的共付額；剩餘的 90% 由 LTCI 預算支付	Yamada and Arai (2020)	Home Personal Care 在入息審查津貼前的平均價格約為每小時新元 24.50 元 (港幣 140 元)	Agency for Integrated Care	通過私人健康保險、管理式醫療機構、Medicaid 或 Medicare 獲得服務或參與計劃 - 取決於經濟和醫療條件是否符合	NYS Department of Health	如果條件符合，安大略省政府將支付各種家庭和社區服務費用。 如果條件不符合，可能會提供通常需要客戶共同支付的	Ontario Government	

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
											服務或計劃的標準 - 或自行支付		社區支持服務。	
殘疾人士服務	1) 嚴重殘疾人士家居照顧服務 2) 嚴重肢體傷殘人士綜合支援服務	Social Welfare Department Social Welfare Department Social Welfare Department 社會福利署	Social Welfare Department 暫顧及短期照顧	Department of Social Welfare, Taipei City Government 臺北市政府社會局	由家庭醫生領導的團隊提供合約式服務	Hu et al. (2020)	家務服務 / 殘疾人士探訪護理 / 活動支援	Japan Services and Supports for Persons with Disabilities Law	Home-Based Behavioural Intervention Services	Ministry of Social and Family Development	Home and Community-Based Services Waiver (為有發展障礙人士而設的辦事處)	NYS Department of Health	Homemakers and Nurses Services Program (HMNS) (為收入或資產有限的殘疾人士而設)	City of Toronto
費用支付	1) 需要收費 2) 需要收費	Social Welfare Department Social Welfare Department Social Welfare Department 社會福利署		此服務在醫療保險醫院報銷範圍內。	Hu et al. (2020)	護理費和特別護理費的發放	Japan Services and Supports for Persons with Disabilities Law			由 Medicaid 補助	NYS Department of Health	政府資助	City of Toronto	
外籍家庭傭工														
是否容許聘請外傭？	是	Labour Department 勞工處	是	Taipei City Government 臺北市政府	否	Shanghai Municipal Commission of Commerce 上海市商務委員會	否	Tokyo Employment Service Center	是	Ministry of Manpower 人力部	是	NYS Dept. of Labor	是	Ontario Government
僱主資格	聘請一位傭工每月家庭入息不少於港幣 15,000 元或有相當數額的資產，以支持整個	Labour Department 勞工處	1) 擁有 3 名或以上 3 歲以下幼兒的家庭 2) 有長者和兒童的家庭（必須	Taipei City Government 臺北市政府					1) 21 歲以上 2) 有經濟能力 3) 具責任心及已完成僱主課程	Ministry of Manpower 人力部	無具體規定	NYS Dept. of Labor	無具體規定	Ontario Government

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
	(即 2 年) 合約期的開支		通過評估) 3) 6 歲以下、75 歲以上的直系親屬或岳父母住在一起											
工作性質	各種家務，照顧僱主家人	Labour Department 勞工處	各種家務，照顧僱主家人	Law & Regulation Database, Taiwan Region 全國法規資料庫				家務	Ministry of Manpower 人力部	各種家務，照顧僱主家人	the Domestic Workers' Bill of Rights in NYS, bill No.S02311 E	各種家務，照顧僱主家人	Ontario Government	
外籍家庭傭工的合法身份	工作許可證：外籍家庭傭工	Immigration Department 入境處	外國人居留許可證	Workforce Development Agency, Ministry of Labor 勞動部勞動力發展署				工作許可證：家庭傭工	Ministry of Manpower 人力部	家用員工簽證	Ustraveldocs.com	外籍員工	Ontario Government Ontario Ministry of Labour, Training and Skills Development	
工作時間	無規定	Labour Department 勞工處	無規定	Ministry of Labor 勞動部				建議每週少於 44 小時	Ministry of Manpower 人力部	每週少於 40 至 44 小時	Domestic Workers' Bill of Rights in NYS, bill No.S02311 E	每週少於 48 小時	Ontario Government	
適用於外籍傭員的當地僱員的最低工資	無*《最低工資條例》(第 608 章)豁免香港的留宿傭工，不論是本地或外籍傭工	Labour Department 勞工處	無	DHSC 直接聘僱聯合服務中心				當地僱員沒有最低工資	Ministry of Manpower 人力部	有	NYS Dept. of Labor	有	Ontario Government	
外籍家庭傭工的最低工資	每月不少於港幣 4,630 元	Labour Department 勞工處	每月不少於新台幣 17,000 元	Wang et al. (2018)				沒有	--	每小時美元 15 元	NYS Dept. of Labor	每小時加元 16.5 元	Ontario Government	

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
			(港幣 4,784 元)							(港幣 117 元)		(港幣 101 元)		
聘用期限	2 年合約 (可續 簽)	Labour Department 勞工處	12 年或以 下	Ministry of Labor 勞動部					2 年或以下 (可續 簽)	Ministry of Manpower 人力部	無規定	--	無規定	--
晚間工作	無規定	Labour Department 勞工處	無規定	Ministry of Labor 勞動部					無規定	Ministry of Manpower 人力部	無規定	--	無規定	--
超時工作	無規定	Labour Department 勞工處	無規定	DHSC 直接聘僱 聯合服務 中心					如果外籍 傭工在休 息日工 作，僱主 必須在當 月內補償 至少 1 天 的工資或 替代假日	Ministry of Manpower 人力部	正常工資 的 1.5 倍	NYC Consumer Affairs	正常工資 的 1.5 倍	Ontario Governmen t
每週休息 日	每週一天	Labour Department 勞工處	無規定	Ministry of Labor 勞動部					每週一天	Ministry of Manpower 人力部	每週一天	NYC Consumer Affairs	每週最多 48 小時工 作時間	Ontario Governmen t
年假	7-14 天	Labour Department 勞工處	7 天	DHSC 直接聘僱 聯合服務 中心					無規定	Ministry of Manpower 人力部	3 天	NYS Dept. of Labor	14-21 天	Ontario Governmen t
公眾假期	享有(《僱 傭條例》 (第 57 章)下的 法定假日)	Labour Department 勞工處	無規定(根 據雙方簽 訂的勞工 動合約)	DHSC 直接聘僱 聯合服務 中心					無規定 (外籍家庭 傭工無權 享受公眾 假期。儘 管如此， 僱主可根 據新加坡 就業法選 擇提供公 共假期)	Ministry of Manpower 人力部	無規定	Employme nt Law Handbook	無規定	Ontario Governmen t
病假	第一年每 月可累積 2 天病假； 往後每月 可累積 4 天病假。 傭工有權 享有《僱 傭條例》	Labour Department 勞工處	無規定	Invest Taipei 台北市投 資服務辦 公室					無規定(但 僱主需負 責外傭的 醫療需要)	Ministry of Manpower 人力部	每年 40 小 時	NYC Consumer and Worker Protection	每年 3 天	Ontario Governmen t

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
	(第 57 章) 規定的疾病津貼													
住宿	由僱主提供	Labour Department 勞工處	由僱主提供	內政部戶政司全球資訊網					由僱主提供	Ministry of Manpower 人力部	僱主毋須提供	NYC Consumer Affairs	僱主毋須提供	Ontario Government
生活安排	僱主應免費提供食物或支付現行的膳食津貼。僱主須免費為外傭提供基本設施，包括照明及供水、廁所及洗浴設施、床、毯子或被子、枕頭、衣櫃等。	Labour Department 勞工處	僱主應提供膳食	DHSC 直接聘僱聯合服務中心					僱主應免費提供食物	Ministry of Manpower 人力部	無規定	Department of Labor	每餐加幣 2.55 元 (港幣 15.63 元)；每週加幣 53.55 元 (港幣 328.27 元)	Ontario Government
終止僱傭合約通知期	一個月	Labour Department 勞工處	無規定	Ministry of Labor 勞動部					無規定	Ministry of Manpower 人力部	5 天	NYC Consumer Affairs	無規定	Ontario Government
負責部門	勞工處及入境事務處	Hsu (2020)	勞動部	Ministry of Labor 勞動部					Ministry of Manpower	Ministry of Manpower 人力部	紐約州勞工部；美國勞工部 - 紐約分部辦公室	NYC Consumer Affairs	Ministry of Labour, Training and Skills Development (Ontario)	Ontario Government
監管規則	《僱傭條例》(第 57 章)，從外國聘用家庭傭工指南	Hsu (2020)	僱主聘僱外國人許可及管理辦法，就業服務法	Regulations on the Permission and Administration of the Employment of Foreign Workers					外國工人僱傭法案(第 91a 章)	Ministry of Manpower 人力部	紐約州工作者的人權法案，法案編號 S02311E	NYS Assembly	安大略省就業標準法 (ESA)；2009 年外國人就業保護法薪酬公平法	Ministry of Labor, Training and Skills Development, Ontario

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源
				僱主聘僱外國人許可及管理辦法 Employment Service Act 就業服務法										
其他事項	1) 醫療和保險費 2) 相關行政費 3) 其他費用 (例如簽證費用)	Labour Department 勞工處	1) 醫療保險 2) 就業安定費 3) 保證金額 4) 勞保或相關事項(可選項)	Item 3 of Article 46 of the Employment Service Act 就業服務法第 46 條第 3 項 DHSC 直接聘僱聯合服務中心					1) 醫療保險和治療 2) 外籍僱員稅	Ministry of Manpower 人力部	1) 勞工賠償保險及危疾福利保險 2) 失業保險	New York Department of Labour NYC Consumer Affairs		
其他假期及獎金	侍產假 5 天，以及平均工資的 80%	Labour Department 勞工處	緊急事假	 DHSC 直接聘僱聯合服務中心						投票假 (僅 2 小時受薪時間)	Employment Law Handbook	1) 家庭相關假期，例如：照顧者、醫療需要、喪親； 2) 嚴重病假 3) 器官捐贈假 4) 後備役假 5) 與犯罪有關的兒童失踪假 6) 家庭暴力或性暴力假	Ontario Government	

比較準則	香港	香港來源	台北	台北來源	上海	上海來源	東京	東京來源	新加坡	新加坡來源	紐約	紐約來源	多倫多	多倫多來源	
交通費用	僱主負責往返香港的機票	Labour Department 勞工處									1) 無機票相關規定 2) 每日交通費必須由僱主支付	The New York State Senate American Legal Publishing	1) 僱主支付往返加拿大的交通費用 2) 無日常交通規定		Global Affairs Canada

附件 6 合作機構之招募

機構	招募方式	招募的受訪者人數
香港仔坊會社會服務社區中心	直接招募	43
Apakabar	分發傳單	不適用
東九龍婦女協會	分發傳單	不適用
香港孟加拉協會	分發傳單	不適用
香港明愛社區中心	直接招募	60
天主教香港教區 教區勞工牧民中心 - 九龍	直接招募	17
基督教勵行會「融匯-少數族裔人士支援服務中心」	分發傳單	不適用
香港傷健協會-就業支援服務	分發傳單	不適用
基督教香港信義會社會服務部	直接招募	148
婦女動力基金	分發傳單	不適用
印度廟，跑馬地	直接招募	6
聖公會麥理浩夫人中心	直接招募	210
香港防癌會	分發傳單	不適用
香港乳癌基金會	分發傳單	不適用
香港天主教勞工事務委員會	分發傳單	不適用
香港基督教服務處	直接招募	11
香港職業發展服務處 – 元朗辦事處	直接招募	30
香港婦女中心協會	分發傳單	不適用
香港尼泊爾整合社會協會	分發傳單 / 利用設施	不適用
Hong Kong Nepalese Women Association	分發傳單	不適用
香港新移民服務協會	直接招募	140
香港單親協會	直接招募	20
香港保護兒童會	直接招募	7
香港婦女勞工協會	分發傳單	不適用
香港基督教女青年會	直接招募	118
HOPE (HKISS) 少數族裔人士支援服務中心 (香港國際社會服務社)	直接招募	11
印度協會	分發傳單/協助找尋其他相關機構	不適用
香港國際浸信會	分發傳單	分發傳單
香港國際社會服務社	直接招募	68
Juns HK	分發傳單	不適用
香港錫克廟，灣仔	直接招募	59
韓國女性國際網絡	分發傳單	不適用
九龍印度廟	直接招募	18
九龍婦女聯會	直接招募	471

機構	招募方式	招募的受訪者人數
新家園協會	直接招募	278
巴基斯坦聯誼會	分發傳單	不適用
Pinoy Tayo San Man (電台)	分發傳單	不適用
Sai Temple	直接招募	21
沙田婦女會	直接招募	45
深中樂 Teen 會	直接招募	28
香港社區組織協會	分發傳單	不適用
香港善導會	直接招募	52
大埔婦聯	直接招募	31
香港家庭計劃指導會	分發傳單	不適用
The Hong Kong Telugu Samakhya	分發傳單	不適用
The Philippine Association of Hong Kong	分發傳單	不適用
救世軍	分發傳單 + 使用設施	50
The SUN Hong Kong	分發傳單	不適用
婦女基金會	分發傳單	不適用
屯門婦聯	直接招募	47
基督教聯合那打素社康服務	分發傳單	不適用
University of the Philippines Alumni Association in Hong Kong	分發傳單	不適用
循道衛理楊震社會服務處	分發傳單	不適用
妍麗會	直接招募	49
元朗大會堂少數族裔人士支援服務中心	直接招募	31
小彬紀念基金會	直接招募	80

附錄 7 篩選問卷

Screening Survey 篩查問卷

A. Demographics 人口統計資料

1. Age group 年齡組別:

15-19 20-29 30-39 40-49 50-59 60-69 70+ Refused to answer 拒絕回答

2. Gender 性別:

Male 男性 Female 女性 Other (please specify) 其他: _____ Refused to answer 拒絕回答

3. Ethnicity identified as 種族:

<input type="checkbox"/> Chinese 中國人	<input type="checkbox"/> Caucasian 高加索人	<input type="checkbox"/> Indian 印度人	<input type="checkbox"/> Pakistani 巴基斯坦人
<input type="checkbox"/> Nepalese 尼泊爾人	<input type="checkbox"/> Thai 泰國人	<input type="checkbox"/> Filipino 菲律賓人	<input type="checkbox"/> Malay 馬來西亞人
<input type="checkbox"/> Indonesian 印尼人	<input type="checkbox"/> Korean 韓國人	<input type="checkbox"/> Japanese 日本人	<input type="checkbox"/> African 非洲人
<input type="checkbox"/> Arab 阿拉伯人	<input type="checkbox"/> Eurasian 歐亞人	<input type="checkbox"/> Other (please specify) 其他 (註明): _____	

Refused to answer 拒絕回答

4. District and District Council Constituency Areas you currently live in 現正居住的地區及 DCCA (編號清單):

<input type="checkbox"/> Central and Western 中西區	<input type="checkbox"/> Wan Chai 灣仔	<input type="checkbox"/> Eastern 東區	<input type="checkbox"/> Southern 南區
<input type="checkbox"/> Yau Tsim Mong 油尖旺	<input type="checkbox"/> Sham Shui Po 深水埗	<input type="checkbox"/> Kowloon City 九龍城	<input type="checkbox"/> Wong Tai Sin 黃大仙
<input type="checkbox"/> Kwun Tong 觀塘	<input type="checkbox"/> Kwai Tsing 葵青	<input type="checkbox"/> Tsuen Wan 荃灣	<input type="checkbox"/> Tuen Mun 屯門
<input type="checkbox"/> Yuen Long 元朗	<input type="checkbox"/> North 北區	<input type="checkbox"/> Tai Po 大埔	<input type="checkbox"/> Sha Tin 沙田
<input type="checkbox"/> Sai Kung 西貢	<input type="checkbox"/> Islands 異島	<input type="checkbox"/> Refused to answer 拒絕回答	

5. Housing type 房屋類型:

- Private owned 私人擁有 Private rented 私營房屋租戶 Public rented 公營房屋租戶 HOS owned 居屋擁有
 Refused to answer 拒絕回答 Other (please specify) 其他(註明): _____

6. Highest educational level attained 最高教育程度:

- Primary or less 小學或以下 S1-S3 初中 S4-S7 高中 Diploma 文憑
 UG 學士 Masters+ 碩士或以上 Refused to answer 拒絕回答

7. Birthplace 出生地點:

- Hong Kong 香港 Mainland 中國大陸 Europe 歐洲 North America 北美洲 South America 南美洲
 South Asia 南亞 Southeast Asia 東南亞 North Asia 北亞 Australia 澳洲
 Refused to answer 拒絕回答 Other (please specify) 其他(註明): _____

7a. If **not HK born**, then in HK since which year? (eg. 2017) 如非香港出生，從哪一年開始在香港生活? (eg. 2017)

8. Marital status 婚姻狀況:

- Single 單身 Married 已婚 Widowed 褒偶 Divorced 離婚
 Refused to answer 拒絕回答 Other (please specify) 其他(註明): _____

9. Household size (excluding any foreign domestic helpers) 家庭人數 (任何外籍家庭傭工除外)

10. Foreign domestic helpers or not in household 家庭有否外籍家庭傭工 (有多少位)

- Yes 有 No 沒有 Refused to answer 拒絕回答

11a. Personal income group 個人收入組別

- less than 5000 少於 5000 5001-10000 10001-15000 15001-20000 20001-30000
 30001-50000 More than 50000 多於 50000 No income 沒有收入 Refused to answer 拒絕回答

11b. Household income group (if household size more than 1) 家庭收入組別

- less than 5000 少於 5000 5001-10000 10001-15000 15001-20000
 20001-3000 30001-50000 More than 50000 多於 50000 Refused to answer 拒絕回答

Oral and Written Languages: (including previous proficiency scale) 口語及書寫語言

12. First language(s) for speaking 口語的第一語言（母語）

Extra1. Other languages you can speak (up to 3 others) 你會說的其他語言（最多三種）: **Extra language 1 其他語言 1**

Extra2. Other languages you can speak (up to 3 others) 你會說的其他語言（最多三種）: **Extra language 2 其他語言 2**

Extra3. Other languages you can speak (up to 3 others) 你會說的其他語言（最多三種）: **Extra language 3 其他語言 3**

Table 1: How would you describe your language proficiency in using the following languages?
您如何描述您以下語言的水平?

Language 語言	Very good 很好	Good 好	Average 一般	Not so good 不太好	No knowledge 不懂
English 英文	<input type="checkbox"/>				
Cantonese 廣東話	<input type="checkbox"/>				
Putonghua 普通話	<input type="checkbox"/>				
Chiu Chau 潮州話	<input type="checkbox"/>				
Hakka 客家話	<input type="checkbox"/>				
Fukien 福建話	<input type="checkbox"/>				
Hindi 印度話	<input type="checkbox"/>				
Nepali 尼泊爾語	<input type="checkbox"/>				
Urdu 烏都語	<input type="checkbox"/>				
Extra language 1 其他語言 1:	<input type="checkbox"/>				
Extra language 2 其他語言 2:	<input type="checkbox"/>				
Extra language 3 其他語言 3:	<input type="checkbox"/>				

Table 2: Main place learnt (please tick for languages you did not rate as “no knowledge” in table 1) 主要學習地方

Home 家	School 學校	Others 其他
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Employment 就業狀況:

15. Current employment status 現時狀況

- Not in Labour Force (homemaker, retired, student, permanent sickness/disability):
不在勞動人口中 (家庭主婦, 退休人士, 學生, 永久性疾病人士/殘疾人士)
- Unemployed 失業 Employed 就業 Refused to answer 拒絕回答

Educational history (We want to know the location where you have completed different levels of education)
教育背景 (我們想知道您過去曾於甚麼地方接受不同程度的教育)

161. Primary or below 小學或以下

- HK 香港 Mainland 中國大陸 Australia 澳洲 Canada 加拿大 UK 英國 US 美國
 Other (please specify) 其他 (註明): Refused to answer 拒絕回答 Not Applicable 不適用

162. Secondary 中學

- HK 香港 Mainland 中國大陸 Australia 澳洲 Canada 加拿大 UK 英國 US 美國
 Other (please specify) 其他 (註明): Refused to answer 拒絕回答 Not Applicable 不適用

163. Matriculation 預科

- HK 香港 Mainland 中國大陸 Australia 澳洲 Canada 加拿大 UK 英國 US 美國
 Other (please specify) 其他 (註明): Refused to answer 拒絕回答 Not Applicable 不適用

164. Tertiary: Non-degree 大專(非學士學位)

- HK 香港 Mainland 中國大陸 Australia 澳洲 Canada 加拿大 UK 英國 US 美國
 Other (please specify) 其他 (註明): Refused to answer 拒絕回答 Not Applicable 不適用

165. Degree or above 學士學位或以上

- HK 香港 Mainland 中國大陸 Australia 澳洲 Canada 加拿大 UK 英國 US 美國
 Other (please specify) 其他 (註明): Refused to answer 拒絕回答 Not Applicable 不適用

Employment history (Most recent) 工作經歷 (最近期)

171. Employment history 工作經歷:

Start Year 開始年份 _____ End Year 結束年份 _____ Average hours per week 平均每週工作時數 _____

172. Most recent job location 最近期工作的地點

- HK 香港 Mainland 中國大陸 Australia 澳洲 Canada 加拿大 UK 英國 US 美國
 Other (please specify) 其他 (註明): Refused to answer 拒絕回答 Not Applicable 不適用

173. Occupation 職業

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Agricultural or fishery worker (vegetable grower, livestock producer, etc.)
農業或漁業工人 (蔬菜種植者、牲畜生產者等) | <input type="checkbox"/> Armed forces
軍裝部隊 | <input type="checkbox"/> Clerk (secretary, cashier, etc.)
文書 (秘書、出納員等) |
| <input type="checkbox"/> Craft or trades worker (painters, jewelry worker, butcher, etc.)
工藝或行業工人 (畫家、珠寶工人、屠夫等) | <input type="checkbox"/> Elementary worker (street food vendor, shoe cleaner, etc.)
基本工人 (攤檔小販、擦鞋工人等) | <input type="checkbox"/> Legislator, Senior Official, or Manager
立法者、高級官員或經理 |
| <input type="checkbox"/> Plant/machine operator or assembler (equipment assembler, sewing-machine operator, driver, etc.)
工廠 / 機器操作員 (設備裝配員、縫紉機操作員、司機等) | <input type="checkbox"/> Professional (engineer, doctor, teacher, etc.)
專業人士 (工程師、醫生、教師等) | <input type="checkbox"/> Service or sales worker (cook, travel guide, shop salesperson, etc.)
服務或銷售員 (廚師、導遊、店舖銷售員) |
| <input type="checkbox"/> Technician or Associate Professional (inspector, finance dealer, etc.)
技術人員或助理專業人員 (檢查員、金融交易人員等) | <input type="checkbox"/> Refused to answer 拒絕回答 | |

174. Industry 行業

- | | | | |
|---|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Agriculture, Food, and Natural Resources
農業，糧食和自然資源 | <input type="checkbox"/> Architecture and Construction
建築 | <input type="checkbox"/> Arts, Audio/Video Technology and Communications
藝術、音頻/視頻及通訊 | <input type="checkbox"/> Business Management and Administration
商業管理與行政 |
| <input type="checkbox"/> Education and Training
教育及培訓 | <input type="checkbox"/> Finance
金融 | <input type="checkbox"/> Government and Public Administration
政府及公共行政 | <input type="checkbox"/> Health Science
健康科學 |

Hospitality and Tourism
酒店及旅遊

Transportation
運輸

Transportation, Distribution and Logistics
運輸、分配及物流

Human Services
人才服務

Manufacturing
製造業

Refused to answer
拒絕回答

Information Technology
資訊科技

Marketing, Sales and Service
市場推廣、銷售及服務

Law, Public Safety, Corrections, and Security
法律、公共安全、懲教及治安

Science, Technology, Engineering, and Mathematics
科學、技術、工程及數學

174a. Do you have second most recent job history? 你是否有第二近期的工作經歷?

Yes 是

No 否

Employment history (2nd recent) 工作經歷 (第二近期)

175. Employment history 工作經歷:

Start Year 開始年份 _____ End Year 結束年份 _____ Average hours per week 平均每週工作時數 _____

176. 2nd recent job location 第二近期工作的地點

- HK 香港 Mainland 中國大陸 Australia 澳洲 Canada 加拿大 UK 英國 US 美國
 Other (please specify) 其他(註明): _____ Refused to answer 拒絕回答 Not Applicable 不適用

177. Occupation 職業

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Agricultural or fishery worker (vegetable grower, livestock producer, etc.)
農業或漁業工人 (蔬菜種植者、牲畜生產者等) | <input type="checkbox"/> Armed forces
軍裝部隊 | <input type="checkbox"/> Clerk (secretary, cashier, etc.)
文書 (秘書、出納員等) |
| <input type="checkbox"/> Craft or trades worker (painters, jewelry worker, butcher, etc.)
工藝或行業工人 (畫家、珠寶工人、屠夫等) | <input type="checkbox"/> Elementary worker (street food vendor, shoe cleaner, etc.)
基本工人 (攤檔小販、擦鞋工人等) | <input type="checkbox"/> Legislator, Senior Official, or Manager
立法者、高級官員或經理 |
| <input type="checkbox"/> Plant/machine operator or assembler (equipment assembler, sewing-machine operator, driver, etc.)
工廠 / 機器操作員 (設備裝配員、縫紉機操作員、司機等) | <input type="checkbox"/> Professional (engineer, doctor, teacher, etc.)
專業人士 (工程師、醫生、教師等) | <input type="checkbox"/> Service or sales worker (cook, travel guide, shop salesperson, etc.)
服務或銷售員 (廚師、導遊、店舖銷售員) |
| <input type="checkbox"/> Technician or Associate Professional (inspector, finance dealer, etc.)
技術人員或助理專業人員 (檢查員、金融交易人員等) | <input type="checkbox"/> Refused to answer 拒絕回答 | |

178. Industry 行業

- | | | | |
|---|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Agriculture, Food, and Natural Resources
農業，糧食和自然資源 | <input type="checkbox"/> Architecture and Construction
建築 | <input type="checkbox"/> Arts, Audio/Video Technology and Communications
藝術、音頻/視頻及通訊 | <input type="checkbox"/> Business Management and Administration
商業管理與行政 |
| <input type="checkbox"/> Education and Training
教育及培訓 | <input type="checkbox"/> Finance
金融 | <input type="checkbox"/> Government and Public Administration
政府及公共行政 | <input type="checkbox"/> Health Science
健康科學 |
| <input type="checkbox"/> Hospitality and Tourism
酒店及旅遊 | <input type="checkbox"/> Human Services
人才服務 | <input type="checkbox"/> Information Technology
資訊科技 | <input type="checkbox"/> Law, Public Safety, Corrections, and Security
法律、公共安全、懲教及治安 |
| <input type="checkbox"/> Transportation
運輸 | <input type="checkbox"/> Manufacturing
製造業 | <input type="checkbox"/> Marketing, Sales and Service
市場推廣、銷售及服務 | <input type="checkbox"/> Science, Technology, Engineering, and Mathematics
科學、技術、工程及數學 |
| <input type="checkbox"/> Transportation, Distribution and Logistics
運輸、分配及物流 | <input type="checkbox"/> Refused to answer
拒絕回答 | | |

178a. Do you have a third most recent job history? 你是否有第三近期的工作經歷?

- Yes 是 No 否

Employment history (3rd recent) 工作經歷 (第三近期)

179. Employment history 工作經歷:

Start Year 開始年份 _____ End Year 結束年份 _____ Average hours per week 平均每週工作時數 _____

180. 3rd recent job location 第三近期工作的地點

- HK 香港 Mainland 中國大陸 Australia 澳洲 Canada 加拿大 UK 英國 US 美國
 Other (please specify) 其他: _____ Refused to answer 拒絕回答 Not Applicable 不適用

181. Occupation 職業

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Agricultural or fishery worker (vegetable grower, livestock producer, etc.)
農業或漁業工人 (蔬菜種植者、牲畜 生產者等) | <input type="checkbox"/> Armed forces
軍裝部隊 | <input type="checkbox"/> Clerk (secretary, cashier, etc.)
文書 (秘書、出納 員等) |
| <input type="checkbox"/> Craft or trades worker (painters, jewelry worker, butcher, etc.)
工藝或行業工人 (畫家、珠寶工人、屠夫等) | <input type="checkbox"/> Elementary worker (street food vendor, shoe cleaner, etc.)
基本工人 (攤檔小販、擦鞋工人等) | <input type="checkbox"/> Legislator, Senior Official, or Manager
立法者、高級官員或經理 |
| <input type="checkbox"/> Plant/machine operator or assembler (equipment assembler, sewing-machine operator, driver, etc.)
工廠 / 機器操作 員 (設備裝配 員、縫紉機操作 員、司機等) | <input type="checkbox"/> Professional (engineer, doctor, teacher, etc.)
專業人士 (工程 師、醫 生、教 師等) | <input type="checkbox"/> Service or sales worker (cook, travel guide, shop salesperson, etc.)
服務或銷售員 (廚 師、導 遊、店 舉銷 售員) |
| <input type="checkbox"/> Technician or Associate Professional (inspector, finance dealer, etc.)
技術人員或助 理專業人員 (檢 查員、金 融交易人 員 等) | <input type="checkbox"/> Refused to answer 拒絕回答 | |

182. Industry 行業

- | | | | |
|---|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Agriculture, Food, and Natural Resources
農業，糧食和自然資源 | <input type="checkbox"/> Architecture and Construction
建築 | <input type="checkbox"/> Arts, Audio/Video Technology and Communications
藝術、音頻/視頻及通訊 | <input type="checkbox"/> Business Management and Administration
商業管理與行政 |
| <input type="checkbox"/> Education and Training
教育及培訓 | <input type="checkbox"/> Finance
金融 | <input type="checkbox"/> Government and Public Administration
政府及公共行政 | <input type="checkbox"/> Health Science
健康科學 |
| <input type="checkbox"/> Hospitality and Tourism
酒店及旅遊 | <input type="checkbox"/> Human Services
人才服務 | <input type="checkbox"/> Information Technology
資訊科技 | <input type="checkbox"/> Law, Public Safety, Corrections, and Security
法律、公共安全、懲教及治安 |
| <input type="checkbox"/> Transportation
運輸 | <input type="checkbox"/> Manufacturing
製造業 | <input type="checkbox"/> Marketing, Sales and Service
市場推廣、銷售及服務 | <input type="checkbox"/> Science, Technology, Engineering, and Mathematics
科學、技術、工程及數學 |
| <input type="checkbox"/> Transportation, Distribution and Logistics
運輸、分配及物流 | <input type="checkbox"/> Refused to answer
拒絕回答 | | |

Resident status 居民身分

19. What is your resident status? 您的居民身分是什麼?

- Permanent resident (born in HK or 7 years resident) 永久性居民（在香港出生或已在港居留 7 年之居民）
- One way permit (less than 7 years resident) 前往港澳通行證，即單程證（居留少於 7 年之居民）
- Working visa (less than 7 years resident) 工作簽證（居留少於 7 年之居民）
- Dependent visa (less than 7 years resident) 受養人簽證（居留少於 7 年之居民）
- Other (please specify) 其他: _____

附件 8 關於就業障礙的主要問卷

Part 1: Housework 第一部分：家務

1. Who does housework at your place? [Tick all that apply]

您家裏的家務由誰負責？[請剔所有合適選項]

- You
本人
- Partner
伴侶
- Domestic helper
家庭傭工
- Other (Please specify: _____)
其他 (請註明: _____)

2. How many hour(s) a week on average do you spend doing housework?

請問您平均每星期用多少時間做家務？

- Less than 1 hour
少於一小時
- Between 1-4 hours
介乎一至四小時
- Between 4-7 hours
介乎四至七小時
- Between 7-10 hours
介乎七至十小時
- More than 10 hours
多於十小時

Skip Part 2 if Male respondent

若您是男性受訪者，請跳過第2部分

Part 2: Caretaking 第二部分：家庭照顧

- Do you live with children (up to 18 years old), elderly people (65+) or persons with disabilities? [Tick all that apply]

**If this does not apply to you, please tick 'N/A' and skip to Part 3.*

請問您有否正與小孩(18歲或以下)、長者(65歲以上)或殘疾人士同住？[請剔所有合適選項]。

**若不適用，請剔“不適用”及跳至第三部分。*

Children (up to 18 years old)

小孩(18歲或以下)

Elderly (65+)

長者(65歲以上)

Persons with disabilities

殘疾人士

N/A

不適用

- If you ticked one or more of the above, please answer 2.a. and the following questions in the appropriate section(s):

若您剔了一個或更多以上的選項，請回答 2.a. 及以下相關的問題：

	Children (up to 18 years old) 小孩	Elderly (65+) 長者	Person with disabilities 殘疾人士
2.a. How many are living with you? 有多少名與您同住？	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 4

Children Section 小孩組別

*Please fill in the following section based on the number of children you have indicated in 2.a

*請根據 2.a. 所選擇之小孩數量而填寫以下部分

	Child 1 第一名小孩:	Child 2 第二名小孩:	Child 3 第三名小孩:	Child 4 第四名小孩:	Child 5 第五名小孩:	Child 6 第六名小孩:
2.b. What is your relationship to them? 您跟他們的關係是?	<input type="checkbox"/> Mother 母親 <input type="checkbox"/> Grand-mother 祖母 <input type="checkbox"/> Father 父親 <input type="checkbox"/> Grand-father 祖父 <input type="checkbox"/> Other (Please specify:____) 其他(請註明:____)	<input type="checkbox"/> Mother 母親 <input type="checkbox"/> Grand-mother 祖母 <input type="checkbox"/> Father 父親 <input type="checkbox"/> Grand-father 祖父 <input type="checkbox"/> Other (Please specify:____) 其他(請註明:____)	<input type="checkbox"/> Mother 母親 <input type="checkbox"/> Grand-mother 祖母 <input type="checkbox"/> Father 父親 <input type="checkbox"/> Grand-father 祖父 <input type="checkbox"/> Other (Please specify:____) 其他(請註明:____)	<input type="checkbox"/> Mother 母親 <input type="checkbox"/> Grand-mother 祖母 <input type="checkbox"/> Father 父親 <input type="checkbox"/> Grand-father 祖父 <input type="checkbox"/> Other (Please specify:____) 其他(請註明:____)	<input type="checkbox"/> Mother 母親 <input type="checkbox"/> Grand-mother 祖母 <input type="checkbox"/> Father 父親 <input type="checkbox"/> Grand-father 祖父 <input type="checkbox"/> Other (Please specify:____) 其他(請註明:____)	<input type="checkbox"/> Mother 母親 <input type="checkbox"/> Grand-mother 祖母 <input type="checkbox"/> Father 父親 <input type="checkbox"/> Grand-father 祖父 <input type="checkbox"/> Other (Please specify:____) 其他(請註明:____)
2.c. How old are they? 他們的年齡是?	<input type="checkbox"/> 2 year-old or under 2 歲或以下 <input type="checkbox"/> 3 - 5 year-old 3 - 5 歲 <input type="checkbox"/> 6 - 12 year-old 6 - 12 歲 <input type="checkbox"/> 13 - 18 year-old 13 - 18 歲	<input type="checkbox"/> 2 year-old or under 2 歲或以下 <input type="checkbox"/> 3 - 5 year-old 3 - 5 歲 <input type="checkbox"/> 6 - 12 year-old 6 - 12 歲 <input type="checkbox"/> 13 - 18 year-old 13 - 18 歲	<input type="checkbox"/> 2 year-old or under 2 歲或以下 <input type="checkbox"/> 3 - 5 year-old 3 - 5 歲 <input type="checkbox"/> 6 - 12 year-old 6 - 12 歲 <input type="checkbox"/> 13 - 18 year-old 13 - 18 歲	<input type="checkbox"/> 2 year-old or under 2 歲或以下 <input type="checkbox"/> 3 - 5 year-old 3 - 5 歲 <input type="checkbox"/> 6 - 12 year-old 6 - 12 歲 <input type="checkbox"/> 13 - 18 year-old 13 - 18 歲	<input type="checkbox"/> 2 year-old or under 2 歲或以下 <input type="checkbox"/> 3 - 5 year-old 3 - 5 歲 <input type="checkbox"/> 6 - 12 year-old 6 - 12 歲 <input type="checkbox"/> 13 - 18 year-old 13 - 18 歲	<input type="checkbox"/> 2 year-old or under 2 歲或以下 <input type="checkbox"/> 3 - 5 year-old 3 - 5 歲 <input type="checkbox"/> 6 - 12 year-old 6 - 12 歲 <input type="checkbox"/> 13 - 18 year-old 13 - 18 歲
2.d. Do they require special care/support? 他們需要特殊照顧/支援嗎?	<input type="checkbox"/> Yes 是 <input type="checkbox"/> No 否					
2.e. Who takes care of them usually? [Tick all that apply] 一般是誰照顧他們? [請剔所有合適選項]	<input type="checkbox"/> You 您 <input type="checkbox"/> Partner 伴侶 <input type="checkbox"/> Helper					

	<p>家傭</p> <p><input type="checkbox"/> Other (Please specify:____) 其他 (請註明)</p>					
2.f. Last month, how long did you spend on average every day (24-hour) taking care of them? 上月，您平均每天（24小時）花多少時間照顧他們？	<input type="checkbox"/> Less than 1 hour 少於一小時 <input type="checkbox"/> Between 1-3 hours 介乎一至三小時 <input type="checkbox"/> Between 3-5 hours 介乎三至五小時 <input type="checkbox"/> More than 5 hours 多於五小時	<input type="checkbox"/> Less than 1 hour 少於一小時 <input type="checkbox"/> Between 1-3 hours 介乎一至三小時 <input type="checkbox"/> Between 3-5 hours 介乎三至五小時 <input type="checkbox"/> More than 5 hours 多於五小時	<input type="checkbox"/> Less than 1 hour 少於一小時 <input type="checkbox"/> Between 1-3 hours 介乎一至三小時 <input type="checkbox"/> Between 3-5 hours 介乎三至五小時 <input type="checkbox"/> More than 5 hours 多於五小時	<input type="checkbox"/> Less than 1 hour 少於一小時 <input type="checkbox"/> Between 1-3 hours 介乎一至三小時 <input type="checkbox"/> Between 3-5 hours 介乎三至五小時 <input type="checkbox"/> More than 5 hours 多於五小時	<input type="checkbox"/> Less than 1 hour 少於一小時 <input type="checkbox"/> Between 1-3 hours 介乎一至三小時 <input type="checkbox"/> Between 3-5 hours 介乎三至五小時 <input type="checkbox"/> More than 5 hours 多於五小時	<input type="checkbox"/> Less than 1 hour 少於一小時 <input type="checkbox"/> Between 1-3 hours 介乎一至三小時 <input type="checkbox"/> Between 3-5 hours 介乎三至五小時 <input type="checkbox"/> More than 5 hours 多於五小時
2.g. In what level is your child(ren) studying now? 孩子目前的教育程度？	<input type="checkbox"/> Not yet in School 未入學 <input type="checkbox"/> Pre-Kindergarten 學前教育 <input type="checkbox"/> Kindergarten 幼稚園 <input type="checkbox"/> Primary 小學 <input type="checkbox"/> Junior Second. 初中 <input type="checkbox"/> Senior Second. 高中 <input type="checkbox"/> University/ Community College 大學/大專 <input type="checkbox"/> Not studying but working 沒有上學但有工作 <input type="checkbox"/> Not studying and not working 沒有上學及工作	<input type="checkbox"/> Not yet in school 未入學 <input type="checkbox"/> Pre-Kindergarten 學前教育 <input type="checkbox"/> Kindergarten 幼稚園 <input type="checkbox"/> Primary 小學 <input type="checkbox"/> Junior Second. 初中 <input type="checkbox"/> Senior Second. 高中 <input type="checkbox"/> University/ Community College 大學/大專 <input type="checkbox"/> Not studying but working 沒有上學但有工作 <input type="checkbox"/> Not studying and not working 沒有上學及工作	<input type="checkbox"/> Not yet in school 未入學 <input type="checkbox"/> Pre-Kindergarten 學前教育 <input type="checkbox"/> Kindergarten 幼稚園 <input type="checkbox"/> Primary 小學 <input type="checkbox"/> Junior Second. 初中 <input type="checkbox"/> Senior Second. 高中 <input type="checkbox"/> University/ Community College 大學/大專 <input type="checkbox"/> Not studying but working 沒有上學但有工作 <input type="checkbox"/> Not studying and not working 沒有上學及工作	<input type="checkbox"/> Not yet in school 未入學 <input type="checkbox"/> Pre-Kindergarten 學前教育 <input type="checkbox"/> Kindergarten 幼稚園 <input type="checkbox"/> Primary 小學 <input type="checkbox"/> Junior Second. 初中 <input type="checkbox"/> Senior Second. 高中 <input type="checkbox"/> University/ Community College 大學/大專 <input type="checkbox"/> Not studying but working 沒有上學但有工作 <input type="checkbox"/> Not studying and not working 沒有上學及工作	<input type="checkbox"/> Not yet in school 未入學 <input type="checkbox"/> Pre-Kindergarten 學前教育 <input type="checkbox"/> Kindergarten 幼稚園 <input type="checkbox"/> Primary 小學 <input type="checkbox"/> Junior Second. 初中 <input type="checkbox"/> Senior Second. 高中 <input type="checkbox"/> University/ Community College 大學/大專 <input type="checkbox"/> Not studying but working 沒有上學但有工作 <input type="checkbox"/> Not studying and not working 沒有上學及工作	<input type="checkbox"/> Not yet in school 未入學 <input type="checkbox"/> Pre-Kindergarten 學前教育 <input type="checkbox"/> Kindergarten 幼稚園 <input type="checkbox"/> Primary 小學 <input type="checkbox"/> Junior Second. 初中 <input type="checkbox"/> Senior Second. 高中 <input type="checkbox"/> University/ Community College 大學/大專 <input type="checkbox"/> Not studying but working 沒有上學但有工作 <input type="checkbox"/> Not studying and not working 沒有上學及工作

2.h. Do you plan to have any more children?

您有計劃生育更多小孩嗎?

Yes 有 No 否 Maybe 或許

Elderly Section 長者組別

*Please fill in the following section based on the number of elderly people you have indicated in 2.a

*請根據 2.a. 所選擇之長者數量而填寫以下部分

	Elderly 1 第一名長者:	Elderly 2 第二名長者:	Elderly 3 第三名長者:	Elderly 4 第四名長者:
2.b. What is your relationship to them? 您跟他們的關係是?	<input type="checkbox"/> Parent 父母 <input type="checkbox"/> In-law 姻親 <input type="checkbox"/> Grand-parent 祖父母 <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他 (請註明: _____)	<input type="checkbox"/> Parent 父母 <input type="checkbox"/> In-law 姻親 <input type="checkbox"/> Grand-parent 祖父母 <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他 (請註明: _____)	<input type="checkbox"/> Parent 父母 <input type="checkbox"/> In-law 姻親 <input type="checkbox"/> Grand-parent 祖父母 <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他 (請註明: _____)	<input type="checkbox"/> Parent 父母 <input type="checkbox"/> In-law 姻親 <input type="checkbox"/> Grand-parent 祖父母 <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他 (請註明: _____)
2.c. How old are they? 他們的年齡是?	<input type="checkbox"/> 65 - 69 year-old 65 - 69 歲 <input type="checkbox"/> 70 - 79 year-old 70 - 79 歲 <input type="checkbox"/> 80 - 89 year-old 80 - 89 歲 <input type="checkbox"/> 90 year-old or above 90 歲或以上	<input type="checkbox"/> 65 - 69 year-old 65 - 69 歲 <input type="checkbox"/> 70 - 79 year-old 70 - 79 歲 <input type="checkbox"/> 80 - 89 year-old 80 - 89 歲 <input type="checkbox"/> 90 year-old or above 90 歲或以上	<input type="checkbox"/> 65 - 69 year-old 65 - 69 歲 <input type="checkbox"/> 70 - 79 year-old 70 - 79 歲 <input type="checkbox"/> 80 - 89 year-old 80 - 89 歲 <input type="checkbox"/> 90 year-old or above 90 歲或以上	<input type="checkbox"/> 65 - 69 year-old 65 - 69 歲 <input type="checkbox"/> 70 - 79 year-old 70 - 79 歲 <input type="checkbox"/> 80 - 89 year-old 80 - 89 歲 <input type="checkbox"/> 90 year-old or above 90 歲或以上
2.d. Do they require special care/support? 他們需要特殊照顧/支援嗎?	<input type="checkbox"/> Yes 是 <input type="checkbox"/> No 否			
2.e. Who takes care of them usually? [Tick all that apply] 一般是誰照顧他們? [請剔所有合適選項]	<input type="checkbox"/> You 您 <input type="checkbox"/> Partner 伴侶 <input type="checkbox"/> Helper 家傭 <input type="checkbox"/> Other: _____ 其他: _____	<input type="checkbox"/> You 您 <input type="checkbox"/> Partner 伴侶 <input type="checkbox"/> Helper 家傭 <input type="checkbox"/> Other: _____ 其他: _____	<input type="checkbox"/> You 您 <input type="checkbox"/> Partner 伴侶 <input type="checkbox"/> Helper 家傭 <input type="checkbox"/> Other: _____ 其他: _____	<input type="checkbox"/> You 您 <input type="checkbox"/> Partner 伴侶 <input type="checkbox"/> Helper 家傭 <input type="checkbox"/> Other: _____ 其他: _____

<p>2.f. Last month, how long did you spend on average every day (24-hour) taking care of them? 上月，您平均每天（24小時）花多少時間照顧他們？</p>	<input type="checkbox"/> Less than 1 hour 少於一小時 <input type="checkbox"/> Between 1-3 hours 介乎一至三小時 <input type="checkbox"/> Between 3-5 hours 介乎三至五小時 <input type="checkbox"/> More than 5 hours 多於五小時	<input type="checkbox"/> Less than 1 hour 少於一小時 <input type="checkbox"/> Between 1-3 hours 介乎一至三小時 <input type="checkbox"/> Between 3-5 hours 介乎三至五小時 <input type="checkbox"/> More than 5 hours 多於五小時	<input type="checkbox"/> Less than 1 hour 少於一小時 <input type="checkbox"/> Between 1-3 hours 介乎一至三小時 <input type="checkbox"/> Between 3-5 hours 介乎三至五小時 <input type="checkbox"/> More than 5 hours 多於五小時	<input type="checkbox"/> Less than 1 hour 少於一小時 <input type="checkbox"/> Between 1-3 hours 介乎一至三小時 <input type="checkbox"/> Between 3-5 hours 介乎三至五小時 <input type="checkbox"/> More than 5 hours 多於五小時
---	---	---	---	---

Person with disabilities Section 殘疾人士組別

*Please fill in the following section based on the number of persons with disabilities you have indicated in 2.a

*請根據 2.a. 所選擇之殘疾人士數量而填寫以下部分

	Person with disabilities 1 第一名殘疾人士:	Person with disabilities 2 第二名殘疾人士:	Person with disabilities 3 第三名殘疾人士:	Person with disabilities 4 第四名殘疾人士:
2.b. What is your relationship to them? 您跟他們的關係是?	<input type="checkbox"/> Children 小孩 <input type="checkbox"/> Partner 伴侶 <input type="checkbox"/> Parent 父母 <input type="checkbox"/> Sibling 兄弟姐妹 <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他 (請註明: _____)	<input type="checkbox"/> Children 小孩 <input type="checkbox"/> Partner 伴侶 <input type="checkbox"/> Parent 父母 <input type="checkbox"/> Sibling 兄弟姐妹 <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他 (請註明: _____)	<input type="checkbox"/> Children 小孩 <input type="checkbox"/> Partner 伴侶 <input type="checkbox"/> Parent 父母 <input type="checkbox"/> Sibling 兄弟姐妹 <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他 (請註明: _____)	<input type="checkbox"/> Children 小孩 <input type="checkbox"/> Partner 伴侶 <input type="checkbox"/> Parent 父母 <input type="checkbox"/> Sibling 兄弟姐妹 <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他 (請註明: _____)
2.c. How old are they? 他們的年齡是?	<input type="checkbox"/> 18 year-old or under 18 歲或以下 <input type="checkbox"/> 19 - 29 year-old 19 - 29 歲 <input type="checkbox"/> 30 - 39 year-old 30 - 39 歲 <input type="checkbox"/> 40 - 59 year-old 40 - 59 歲 <input type="checkbox"/> 60 year-old or above 60 歲或以上	<input type="checkbox"/> 18 year-old or under 18 歲或以下 <input type="checkbox"/> 19 - 29 year-old 19 - 29 歲 <input type="checkbox"/> 30 - 39 year-old 30 - 39 歲 <input type="checkbox"/> 40 - 59 year-old 40 - 59 歲 <input type="checkbox"/> 60 year-old or above 60 歲或以上	<input type="checkbox"/> 18 year-old or under 18 歲或以下 <input type="checkbox"/> 19 - 29 year-old 19 - 29 歲 <input type="checkbox"/> 30 - 39 year-old 30 - 39 歲 <input type="checkbox"/> 40 - 59 year-old 40 - 59 歲 <input type="checkbox"/> 60 year-old or above 60 歲或以上	<input type="checkbox"/> 18 year-old or under 18 歲或以下 <input type="checkbox"/> 19 - 29 year-old 19 - 29 歲 <input type="checkbox"/> 30 - 39 year-old 30 - 39 歲 <input type="checkbox"/> 40 - 59 year-old 40 - 59 歲 <input type="checkbox"/> 60 year-old or above 60 歲或以上
2.d. Do they require special care/support? 他們需要特殊照顧/支援嗎?	<input type="checkbox"/> Yes 是 <input type="checkbox"/> No 否			
2.e. Who takes care of them usually? [Tick all that apply] 一般是誰照顧他們? [請剔所有合適選項]	<input type="checkbox"/> You 您 <input type="checkbox"/> Partner 伴侶			

	<input type="checkbox"/> Helper 家傭 <input type="checkbox"/> Other (Please specify:_____ 其他 (請註明: _____)	<input type="checkbox"/> Helper 家傭 <input type="checkbox"/> Other (Please specify:_____ 其他 (請註明: _____)	<input type="checkbox"/> Helper 家傭 <input type="checkbox"/> Other (Please specify:_____ 其他 (請註明: _____)	<input type="checkbox"/> Helper 家傭 <input type="checkbox"/> Other (Please specify:_____ 其他 (請註明: _____)
2.f. Last month, how long did you spend on average every day (24-hour) taking care of them? 上月，您平均每天（24小時）花多少時間照顧他們？	<input type="checkbox"/> Less than 1 hour 少於一小時 <input type="checkbox"/> Between 1-3 hours 介乎一至三小時 <input type="checkbox"/> Between 3-5 hours 介乎三至五小時 <input type="checkbox"/> More than 5 hours 多於五小時	<input type="checkbox"/> Less than 1 hour 少於一小時 <input type="checkbox"/> Between 1-3 hours 介乎一至三小時 <input type="checkbox"/> Between 3-5 hours 介乎三至五小時 <input type="checkbox"/> More than 5 hours 多於五小時	<input type="checkbox"/> Less than 1 hour 少於一小時 <input type="checkbox"/> Between 1-3 hours 介乎一至三小時 <input type="checkbox"/> Between 3-5 hours 介乎三至五小時 <input type="checkbox"/> More than 5 hours 多於五小時	<input type="checkbox"/> Less than 1 hour 少於一小時 <input type="checkbox"/> Between 1-3 hours 介乎一至三小時 <input type="checkbox"/> Between 3-5 hours 介乎三至五小時 <input type="checkbox"/> More than 5 hours 多於五小時

3. Please answer the following questions about childcare / elderly services / disability support -- *If you live with children please answer "Child care services" part.*

-- If you live with elderly people please answer "Elderly services" part.

-- If you live with persons with disabilities please answer "Disability services" part.

請回答以下有關兒童照顧服務/長者服務/殘疾人士支援的問題 --- 若你和兒童一起居住，請回答“兒童照顧服務”部分；

--- 若你和長者一起居住，請回答“長者服務”部分；

--- 若你和殘疾人士一起居住，請回答“殘疾人士支援”部分。

	Child care services 兒童照顧服務	Elderly services 長者服務	Disability support 殘疾人士支援
3.a. Are you currently using these services? 您目前正在使用這些服務嗎?	<input type="checkbox"/> Yes 是 <input type="checkbox"/> No Please skip to question 4. 否 請跳至 Q4	<input type="checkbox"/> Yes 是 <input type="checkbox"/> No Please skip to question 4. 否 請跳至 Q4	<input type="checkbox"/> Yes 是 <input type="checkbox"/> No Please skip to question 4. 否 請跳至 Q4
3.b. If yes, which type of services do you use? [Tick all that apply] 如有，您正在使用哪種服務？[請剔所有合適選項]	<input type="checkbox"/> Home-based Child Care Services 家庭式托兒服務 <input type="checkbox"/> Child Care Centre 托兒中心 <input type="checkbox"/> Occasional Child Care Services 臨時托兒服務 <input type="checkbox"/> Extended Hours Services 延長時間服務 <input type="checkbox"/> Mutual Help Child Care Centre 互助幼兒中心 <input type="checkbox"/> Special Child Care Centre 特殊幼兒中心 <input type="checkbox"/> Residential Child Care Services 兒童住宿照顧服務 <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他(請註明: _____)	<input type="checkbox"/> Integrated Home Care Services 綜合家居照顧服務 <input type="checkbox"/> Enhanced Home and Community Care Services 改善家居及社區照顧服務 <input type="checkbox"/> Day Care Centre / Unit 日間護理服務 <input type="checkbox"/> Residential Care Services 院舍住宿照顧服務 <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他(請註明: _____)	<input type="checkbox"/> Integrated Home-base Support Services 綜合家居照顧服務 <input type="checkbox"/> Day Training / Rehabilitation Services 日間訓練及職業康復服務 <input type="checkbox"/> Community Support Service 社區支援服務 <input type="checkbox"/> Vocational Rehabilitation Services 職業康復中心 <input type="checkbox"/> Residential Care Service 院舍住宿照顧服務 <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他(請註明: _____)

4. If you are **not** using any of the services above, please answer the following questions. Otherwise, please skip to Part 3.

如您沒有使用以上服務，請回答以下問題。否則，請跳至第3部分。

	Child care services 兒童照顧服務	Elderly services 長者服務	Disability support 殘疾人士支援
4.a. What are the reasons you are not using these services? [Tick all that apply] 您不使用這些服務的原因是甚麼? [請剔所有合適選項]	<input type="checkbox"/> Not required 不適用 <input type="checkbox"/> Expensive 費用昂貴 <input type="checkbox"/> Not familiar with them 不了解相關服務 <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他(請註明: _____)	<input type="checkbox"/> Not required 不適用 <input type="checkbox"/> Expensive 費用昂貴 <input type="checkbox"/> Not familiar with them 不了解相關服務 <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他(請註明: _____)	<input type="checkbox"/> Not required 不適用 <input type="checkbox"/> Expensive 費用昂貴 <input type="checkbox"/> Not familiar with them 不了解相關服務 <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他(請註明: _____)
4.b. Have you ever used any of these services in the past? 您過去曾使用過這些服務嗎?	<input type="checkbox"/> Yes 是 <input type="checkbox"/> No 否	<input type="checkbox"/> Yes 是 <input type="checkbox"/> No 否	<input type="checkbox"/> Yes 是 <input type="checkbox"/> No 否
4.c. What would you consider if you were to use these services? [Tick all that apply] 如您要使用這些服務，您會考慮甚麼? [請剔所有合適選項]	<input type="checkbox"/> Cost 成本 <input type="checkbox"/> Hours available 營業時間 <input type="checkbox"/> Location near home/office 靠近家/辦公室的位置 <input type="checkbox"/> Easy transportation available 交通便利 <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他(請註明: _____)	<input type="checkbox"/> Cost 成本 <input type="checkbox"/> Hours available 營業時間 <input type="checkbox"/> Location near home/office 靠近家/辦公室的位置 <input type="checkbox"/> Easy transportation available 交通便利 <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他(請註明: _____)	<input type="checkbox"/> Cost 成本 <input type="checkbox"/> Hours available 營業時間 <input type="checkbox"/> Location near home/office 靠近家/辦公室的位置 <input type="checkbox"/> Easy transportation available 交通便利 <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他(請註明: _____)

Part 3: Language competence 第三部分：語言能力

1. Would you be willing to learn / further study the following languages for work purposes? **If you are fluent in the following languages, please tick N/A.*

您願意為工作而進修以下語言嗎? **如您本身會說以下語言，請剔“不需要學”。*

SPOKEN 口語	YES 是	NO 否	N/A 不需要學	WRITTEN 書寫	YES 是	NO 否	N/A 不需要學
Cantonese 廣東話	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Chinese 中文	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Putonghua 普通話	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	English 英語	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
English 英語	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

Part 4: Household income 第四部分：家庭收入

1. What is your household's source(s) of financial support to make a living? [Tick all that apply]

您的家庭生活經濟來源是？ [請剔所有合適選項]

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Employment (include all household members)
就業（包括所有家庭成員） | <input type="checkbox"/> Interest
利息 |
| <input type="checkbox"/> Bonus
獎金 | <input type="checkbox"/> Regular contribution from other persons
其他人的定期捐助 |
| <input type="checkbox"/> Commission
佣金 | <input type="checkbox"/> New Year bonus and double pay
新年獎金和雙糧 |
| <input type="checkbox"/> Rental income
租金收入 | <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____)
其他(請註明: _____) |

Part 5: Subsidies received 第五部分：獲取之津貼

1. In the past 12 months, did your household receive any HK government benefits? [Tick all that apply]

過去 12 月內，您的家庭有否曾接受任何香港政府福利？[請剔所有合適選項]

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Comprehensive Social Security Assistance
綜合社會保障援助計劃 | <input type="checkbox"/> Financial Assistance Scheme for Primary & Secondary Students (e.g. School Textbook Assistance)
中、小學生資助計劃 (e.g. 學校書簿津貼計劃) |
| <input type="checkbox"/> Old Age Allowance
高齡津貼 | <input type="checkbox"/> Other cash allowance (Please specify: _____)
其他現金津貼 (請註明: _____) |
| <input type="checkbox"/> Elderly living allowance
長者生活津貼 | <input type="checkbox"/> Covid-19 related subsidies
新型冠狀病毒病相關補貼 |
| <input type="checkbox"/> Disability allowance
傷殘津貼 | <input type="checkbox"/> No
沒有 |
| <input type="checkbox"/> Public housing rent-free
公屋免租 | |

If you are *employed*, please answer Part 6 Q2 and directly go to Part 9; If you are *unemployed*, please *answer the following questions*.

若你是受僱，請回答第六部分 Q2及直接回答第九部分；若您現時未受僱，請繼續回答以下問題。

Part 6: Most recent work 第六部分：最近之工作

1. Please answer the following questions:

請回答以下問題：

1.a. In the past 7 days, did you perform any work without pay in your family's business?

過去 7 天內，您有沒有參與家庭生意但不收人工？

Yes

有

No

沒有

1.b. Were you readily available for work in past 7 days?

過去 7 天內，如果有人聘請您，您可以隨時上班嗎？

Yes

可以

No

不可以

1.c. Were you seeking a job last month?

過去一個月內，您有沒有找工作？

Yes

有

No

沒有

1.d. Have you had a formal job or business after you were 15 years old?
(Include full-time, part-time, self-employed)
15 歲後你在香港有否做過一份正式工作或生意? (包括全職、兼職、自僱)

Yes
有

No - please skip to question 3.
沒有 – 請跳至問題 3.

1.e. When did you leave your most recent job? (Option: 1956 – 2021)
您最近一份工作的離職日期是? (選項: 1956 – 2021)

_____ Year 年

1.f. Why did you leave your most recent job? [Tick all that apply]
為什麼會辭去最近的工作? [請剔所有合適選項]

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Marriage
結婚 | <input type="checkbox"/> Language barrier
語言障礙 |
| <input type="checkbox"/> Children
小孩 | <input type="checkbox"/> Age
年齡 |
| <input type="checkbox"/> Other family responsibilities
其他家庭責任 | <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____)
其他 (請註明: _____) |
| <input type="checkbox"/> Relocation
搬遷 | |
| <input type="checkbox"/> Employer
僱主 | <input type="checkbox"/> Employee
僱員 |
| <input type="checkbox"/> Self-employed
自僱 | |

1.g. In your most recent job, were you:
請問您最近一份工作中，您是：

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Full-time
全職 | <input type="checkbox"/> Temporary
臨時工 |
| <input type="checkbox"/> Part-time
兼職 | |

1.h. Can you tell me if your most recent job was a full-time, part-time, or temporary job?
請問您最近一份工作是全職、兼職或者臨時工?

1.i. How many hours did you actually work per week in your most recent job?

您最近一份工作，每星期的工作時間大約幾多小時？

Under 5 hours

少於 5 小時

Between 5-10 hours

介乎 5–10 小時

Between 10-20 hours

介乎 10 –20 小時

Between 20-30 hours

介乎 20–30 小時

Over 30 hours

多於 30 小時

1.j. What were your average monthly earnings (including housing allowance) from your most recent job?

您最近一份工作的平均每月收入（包括房屋津貼）大約是多少港幣？

Under HKD 5000

少於港幣 5000

HKD 20001 - 30000

港幣 20001 - 30000

HKD 5001 - 10000

港幣 5001 – 10000

Over HKD 30000

多於港幣 30000

HKD 10001 - 20000

港幣 10001 – 20000

2. Here are some situations that can arise at work. Please tell me how often you have experienced them in your (past) jobs:

以下是工作時可能會發生的狀況。請告訴我在您工作(包括過去的工作)中經歷了多少：

Never 從未試過	Less than once a year 一年少於一次	A few times/ year 一年數次	A few times/ month 一個月數次	Once a week or more 一週一次或更多
---------------	------------------------------------	------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------

2.a. How often have you unfairly been given the jobs that no one else wanted to do?

您有多經常被安排做別人不想做的工作？

1

2

3

4

5

2.b. At work, when opinions from different people were needed, how often your opinion not asked for?

當工作需要不同的意見時，您有多經常不被詢問意見？

1

2

3

4

5

2.c. How often were you watched more closely than others?

比起其他人，您有多經常被監工？

1

2

3

4

5

2.d. How often did your supervisor or boss make racial or ethnic slurs or jokes?

您的主管或老闆有多經常向你說出種族歧視或誹謗的話？

1

2

3

4

5

2.e. How often did your co-workers make racial or ethnic slurs or jokes?
您的同事有多經常向你說出種族歧視或誹謗的話?

1 2 3 4 5

2.f. How often did you feel that you were ignored or not taken seriously by your boss?
您有多經常會感到被老闆忽略或不重視?

1 2 3 4 5

2.g. How often have you been unfairly humiliated in front of others at work?
在工作上，您有多經常受到不公平對待?

1 2 3 4 5

3. Are you currently looking for a job?

您是否正在找工作?

Yes - *please answer Part 7, 9 and 10*

是 – 請回答第七、九及十部分

No - *please answer Part 8 to 10*

否 – 請回答第八至十部分

Part 7: If you are currently unemployed and LOOKING for a job
第七部分：如您目前失業並正在找工作

1. Please answer the following questions: 請回答以下問題:

1.a. Preference of taking up a full-time or part-time job:

您傾向找一份全職或兼職工作

Full-time

全職

Part-time

兼職

No preference

無傾向

1.b. How many hours a week are you available to work?

每週您能工作多少個小時?

Under 5 hours

少於 5 小時

Between 20-30 hours

介乎 20–30 小時

Between 5-10 hours

介乎 5–10 小時

Over 30 hours

多於 30 小時

Between 10-20 hours

介乎 10–20 小時

1.c. Desired industry to be engaged in: [Please choose one or several options] 希望從事的行業: [請選擇一個或多個選項]

Agriculture, Food and Natural Resources

農業、糧食和自然資源

Architecture and Construction

建築

Arts, Audio/Video Technology and Communications

藝術、音頻/視頻及通訊

Business Management and Administration

商業管理與行政

Education and Training

教育及培訓

Finance 金融

Government and Public Administration

政府及公共行政

Health Science

健康科學

Hospitality and Tourism

酒店及旅遊

Human Services

人才服務

Information Technology

資訊科技

Law, Public Safety, Corrections and Security

法律、公共安全、懲教及治安

Manufacturing

製造業

Marketing, Sales and Service

市場推廣、銷售及服務

Science, Technology, Engineering and Mathematics

科學、技術、工程及數學

Transportation, Distribution and Logistics

運輸、分配及物流

Other (Please specify: _____)

其他 (請註明: _____)

1.d. Desired occupation to be engaged in: [Please choose one or several options] 希望從事的職業: [請選擇一個或多個選項]

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Agricultural or fishery worker (vegetable grower, livestock producer, etc.)
農業或漁業工人 (蔬菜種植者、牲畜生產者等) | <input type="checkbox"/> Plant/machine operator or assembler
(equipment assembler, sewing-machine operator, driver, etc.)
工廠 / 機器操作員 (設備裝配員、縫紉機操作員、司機等) |
| <input type="checkbox"/> Armed forces
軍裝部隊 | <input type="checkbox"/> Professional (engineer, doctor, teacher, etc.)
專業人士 (工程師、醫生、教師等) |
| <input type="checkbox"/> Clerk (secretary, cashier, etc.)
文書 (秘書、出納員等) | <input type="checkbox"/> Service or sales worker (cook, travel guide, shop salesperson, etc.)
服務或銷售員 (廚師、導遊、店舖銷售員等) |
| <input type="checkbox"/> Craft or trades worker (painter, jewellery worker, butcher, etc.)
工藝或行業工人 (畫家、珠寶工人、屠夫等) | <input type="checkbox"/> Technician or Associate Professional (inspector, finance dealer, etc.)
技術人員或助理專業人員 (檢查員、金融交易員等) |
| <input type="checkbox"/> Elementary worker (street food vendor, shoe cleaner, etc.)
基本工人 (攤檔小販、擦鞋工人等) | <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____)
其他 (請註明: _____) |
| <input type="checkbox"/> Legislator, Senior Official, or Manager 立法者、高級官員或經理 | |

1.e. How much time are you willing to spend commuting daily?

您願意每天花多少時間往返工作地點?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Under 30 mins
少於 30 分鐘 | <input type="checkbox"/> Under 2 hours
少於 2 小時 |
| <input type="checkbox"/> Under 60 mins
少於 60 分鐘 | <input type="checkbox"/> Over 2 hours
多於 2 小時 |

1.f. Which work arrangement do you prefer?

您傾向在哪裏工作?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Office
辦公室 | <input type="checkbox"/> Possibility of both
兩者皆可 |
| <input type="checkbox"/> Home
家 | <input type="checkbox"/> Not important
不重要 |

1.g. How much is the lowest monthly income in HKD you find acceptable?

您能接受最低的月薪收入港幣是多少?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Under HKD 5000
少於港幣 5000 | <input type="checkbox"/> HKD 20001 - 30000
港幣 20001 - 30000 |
| <input type="checkbox"/> HKD 5001 - 10000
港幣 5001 - 10000 | <input type="checkbox"/> Over HKD 30000
多於港幣 30000 |
| <input type="checkbox"/> HKD 10001 - 20000
港幣 10001 - 20000 | |

Part 8: If you are currently unemployed and NOT LOOKING for a job

第八部分：如您目前失業但沒有找工作

1. What are the main reasons for not looking for a job? [Tick all that apply]

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Child care
照顧兒童 | <input type="checkbox"/> Language barrier
語言障礙 | <input type="checkbox"/> Lack of experience
經驗不足 |
| <input type="checkbox"/> Elderly care
照顧長者 | <input type="checkbox"/> Discrimination
歧視 | <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____)
其他 (請註明: _____) |
| <input type="checkbox"/> Care for persons with disabilities
照顧殘疾人士 | <input type="checkbox"/> Age
年齡 | |
| <input type="checkbox"/> Religion/Culture
宗教 / 文化 | <input type="checkbox"/> Lack of qualification
學歷不足 | |

2. What would encourage you to consider joining the labour force? [Please choose one or several options]

什麼因素會令您考慮加入勞動人口？[請選擇一個或多個選項]

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Flexible / convenient working hours
彈性/方便工作時間 | <input type="checkbox"/> Workplace with easy transportation available
工作地點交通便利 |
| <input type="checkbox"/> High / reasonable salary
高/合理薪酬 | <input type="checkbox"/> Children at home being taken care of
孩子在家獲得照顧 |
| <input type="checkbox"/> Workplace near home
工作地點在家附近 | <input type="checkbox"/> Other family members being taken care of
其他家庭成員獲得照顧 |
| <input type="checkbox"/> Simple / comfortable / safe job available
簡單/舒服/安全的工作 | <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____)
其他 (請註明: _____) |

3. Is health a main reason for not joining the labour force? 健康是不是您不工作的主要理由?

- Yes No
是 不是

Part 9 – Employment services 第九部分：就業服務

1. Are you currently using any employment services (job referral, vocational training, etc.)?

您目前有否使用就業服務 (就業轉介、職業訓練等)?

Yes No
有 沒有

2. If you are NOT currently using employment services, please answer the following questions:

如您目前沒有使用就業服務，請回答以下問題：

- 2.a. Have you ever used employment services in HK?

您曾經在香港使用過就業服務嗎?

Yes
有 No
沒有

- 2.b. Are you considering using employment services?

您有否正在考慮使用就業服務?

Yes
有 No
沒有

- 2.c. What are the reasons for not using employment services? [Tick all that apply]

不使用就業服務的原因是什麼? [請剔所有合適選項]

<input type="checkbox"/> Not familiar with them 對服務不了解	<input type="checkbox"/> Operation time 服務時間不合適
<input type="checkbox"/> Not actively looking for a job 沒有積極地找工作	<input type="checkbox"/> Not applicable 不適用
<input type="checkbox"/> Location 離家太遠	<input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____) 其他 (請註明: _____)

3. If you have used or are using employment services. Which one of these services have you used or are you using, and how satisfied were/are you with these services?

若您曾經使用過或正在使用就業服務。以下有哪些服務您曾使用或正在使用，您對這些服務的滿意度如何?

	Very satisfied 非常滿意	Satisfied 滿意	Natural 中立	Unsatisfied 不滿意	Very unsatisfied 非常不滿意	Not using 沒有使用
Government 政府	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Employers 僱主	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Community 社區	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Other 1 (Please specify: _____) 其他 1 (請註明: _____)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Other 2 (Please specify: _____) 其他 2 (請註明: _____)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Other 3 (Please specify: _____) 其他 3 (請註明: _____)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

Part 10: Work-related trainings 第十部分：工作相關培訓

- | | | | |
|---|---|---|---|
| 1. Do you possess any professional qualification? (e.g. Accountant, nurse, teacher, etc.)
您是否擁有任何專業資格？（例如：會計師、護士、教師，等） | <input type="checkbox"/> Yes
是 | <input type="checkbox"/> No
否 | |
| 2. Have you received any type of vocational training in the past?
您過往有否曾接受任何類型的職業培訓嗎？ | <input type="checkbox"/> Yes
有 | <input type="checkbox"/> No
沒有 | |
| 3. If YES, what are the reasons for getting vocational training?
如有，您接受職業培訓的原因是甚麼？ | <input type="checkbox"/> Interest
為了興趣 | <input type="checkbox"/> Employment
為了工作 | <input type="checkbox"/> Other (Please specify: _____)
其他(請註明：_____) |
| 4. If NO, would you consider getting vocational training?
如沒有，您會考慮在某些領域接受職業培訓嗎？ | <input type="checkbox"/> Yes
會 | <input type="checkbox"/> No
不會 | |

Comments: 評語

Is there anything else you would like to share with us about problems with obtaining or keeping employment?

您還有其他有關就業方面的問題想與我們分享嗎？

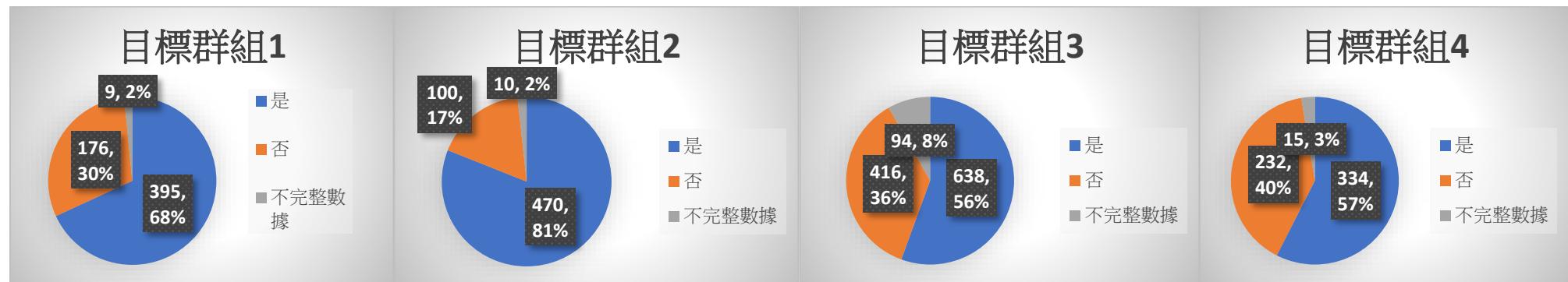
Thank you for your contribution to the project.
感謝您對項目所作出的貢獻。

附件9 量性研究之調查結果

工作經驗

你 15 歲以後有過正式的工作或業務嗎？

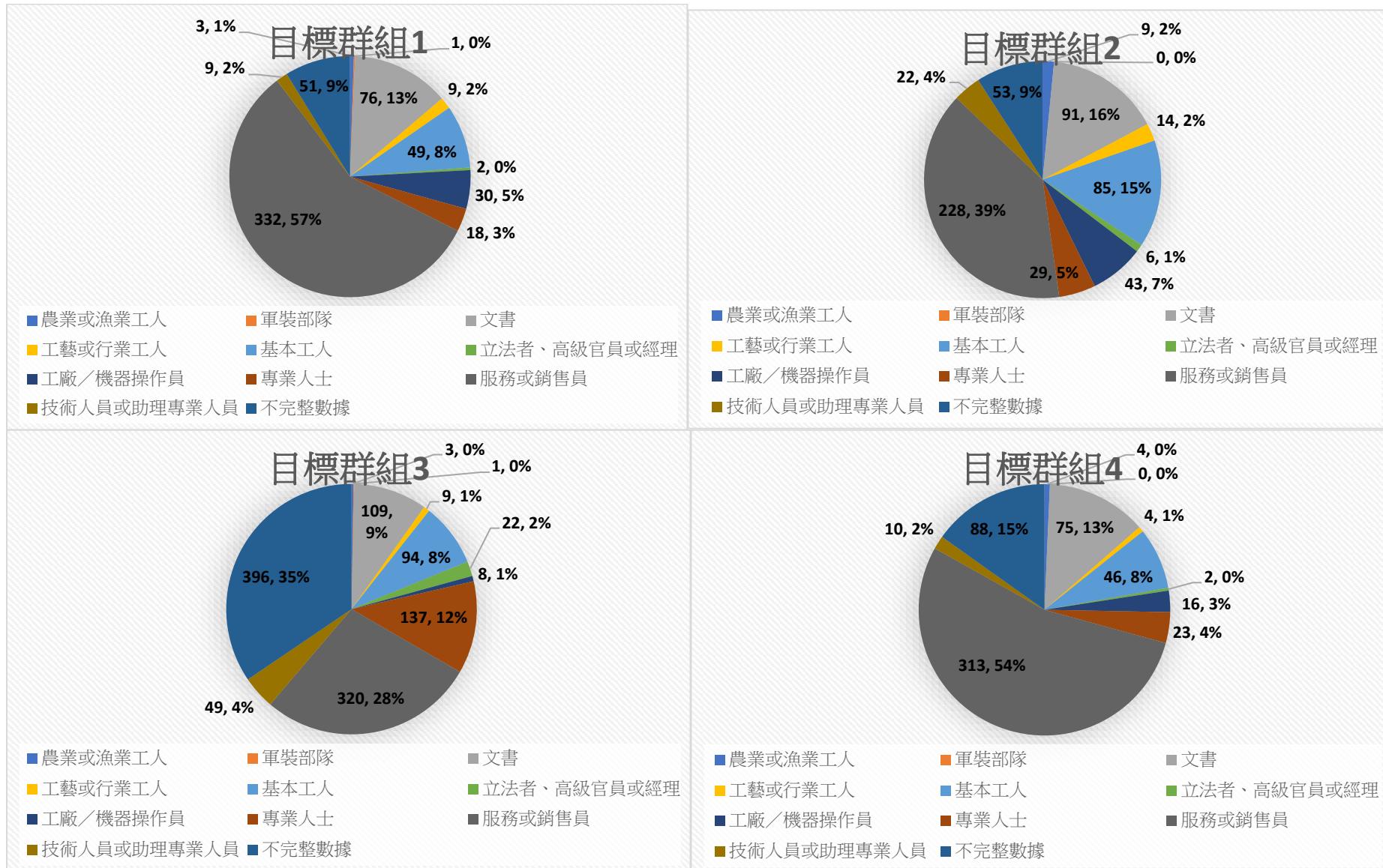
與目標群組 1 和 目標群組 2 相比，目標群組 3 和 目標群組 4 曾工作的受訪者少比例得多。



基數：相應目標群組的所有受訪者

受訪者最近的工作（正式或非正式）的職業

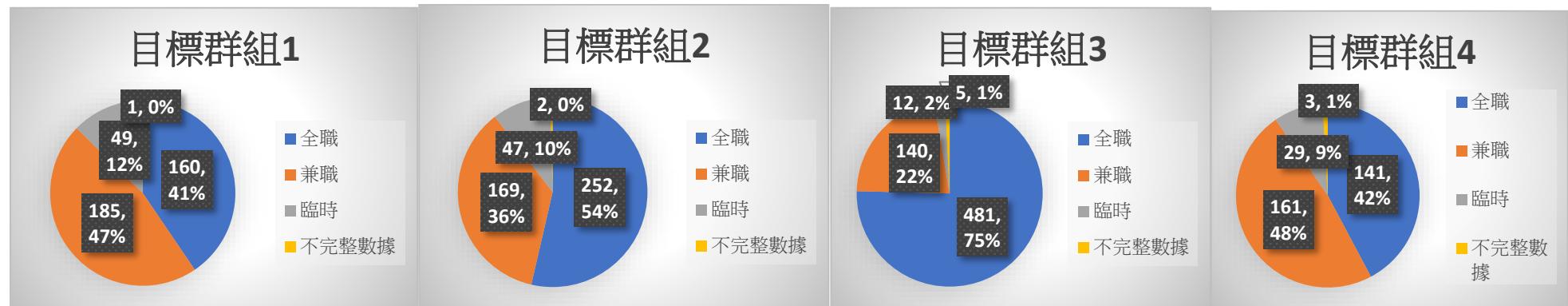
整體而言，在所有目標群組中：目前沒有工作的女性往往以前曾從事服務或銷售工作。在目標群組 3 中，有部分受訪者 (18%, 137) 之前是專業人士。



基數：相應目標群組的所有受訪者

您最近的工作是全職、兼職還是臨時工作？

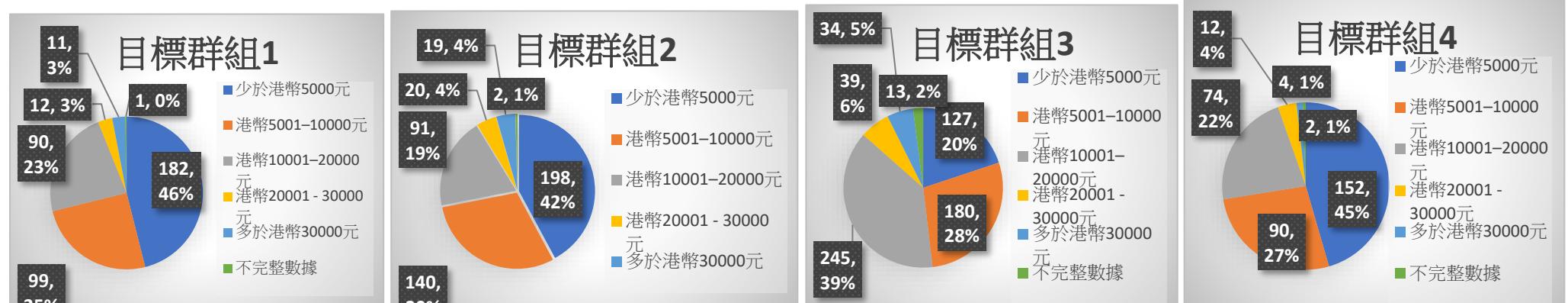
在目標群組 3 和 目標群組 2 有工作的受訪者中，大多數人之前從事全職工作，而目標群組 1 和目標群組 4 的受訪者之前有更多從事兼職工作。



基數：所有在相應目標群組 15 歲後有正式工作或業務的受訪者

您最近一份工作的平均每月收入（包括房屋津貼）是多少？

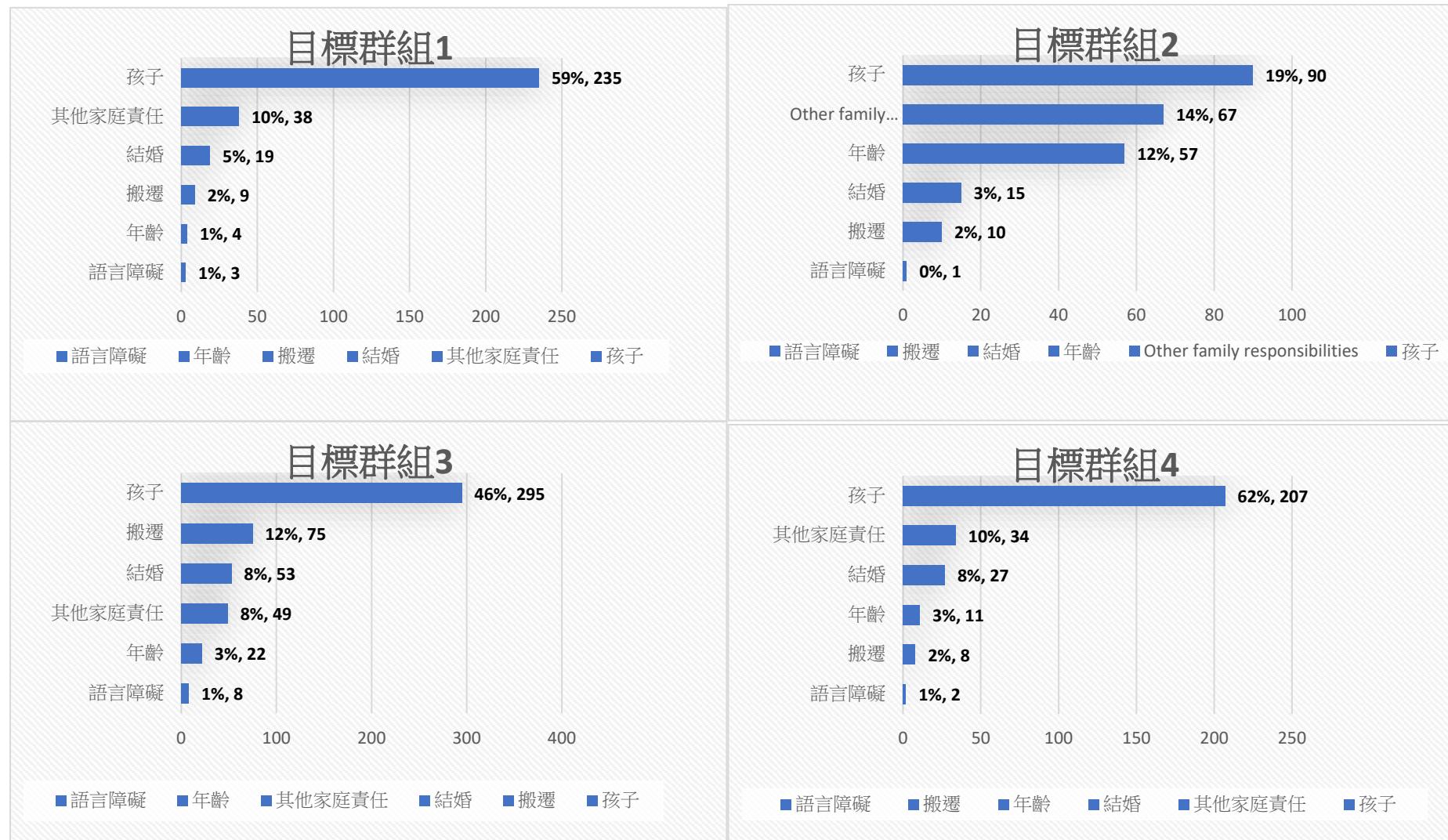
目標群組 3 擁有最高比例的高收入者（少數族裔中非常不同的職業女性群組可能不僅與社會經濟狀況有關，而且與種族有關）。在目標群組 1、目標群組 2 和 目標群組 4 中，大多數受訪者之前是低收入者。



基數：所有在相應目標群組 15 歲後有正式工作或業務的受訪者

離開最近工作的原因

在所有目標群組中，孩子是離職的主要原因，即使在目標群組 2 中也是如此。

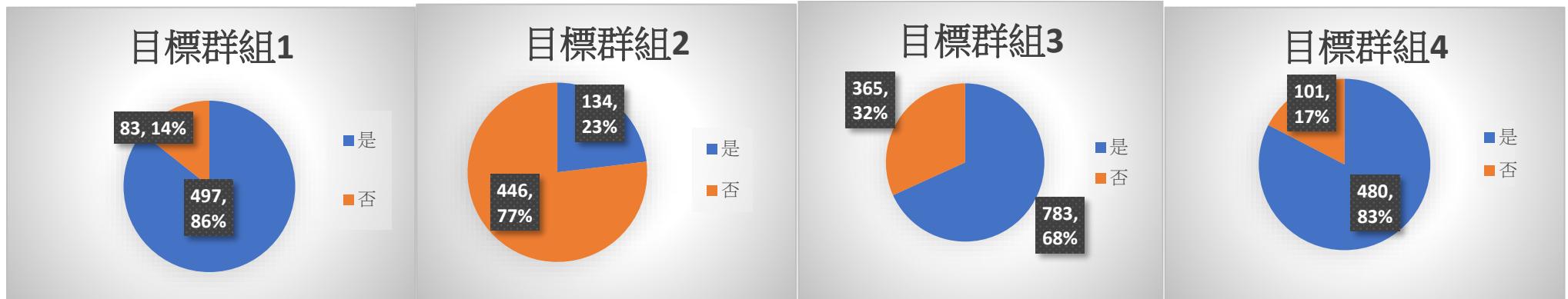


基數：所有在相應目標組 15 歲後有正式工作或業務的受訪者

照顧責任

您是否與孩子（最多 18 歲）住在一起？

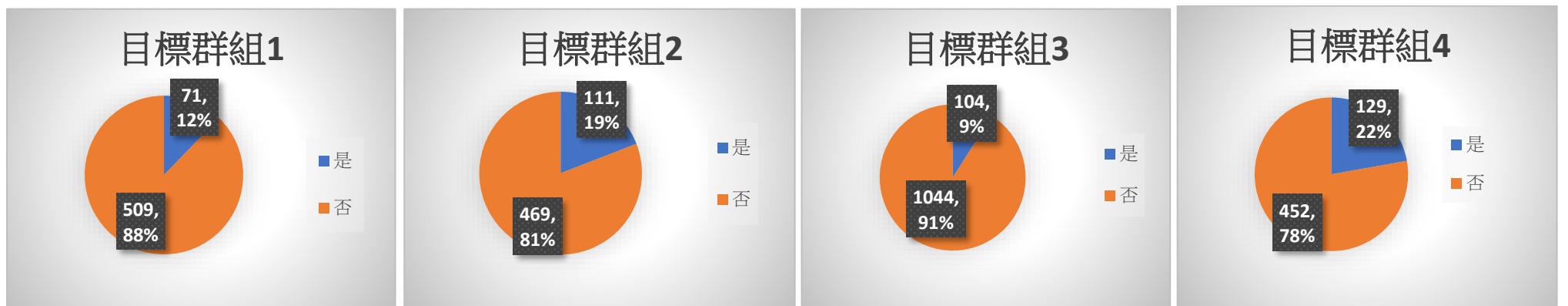
目標群組 1、目標群組 3 和目標群組 4 的受訪者和孩子同住的比例很高（至 18 歲）。目標群組 2 的大多數受訪者都沒有與孩子（至 18 歲）住在一起。



基數：相應目標群組的所有受訪者

您與長者（65 歲以上）住在一起嗎？

目標群組 4 與長者（65 歲以上）一起生活的受訪者比例最高，其次是目標群組 2。

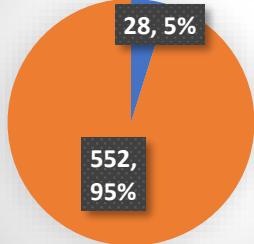


基數：相應目標群組的所有受訪者

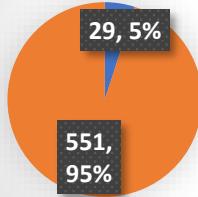
您和殘疾人士住在一起嗎？

在各個目標群組中，很少有受訪者與殘疾人士一起生活。

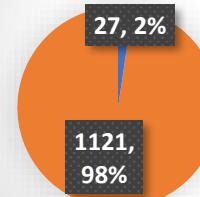
目標群組1



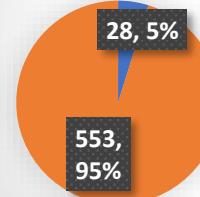
目標群組2



目標群組3



目標群組4

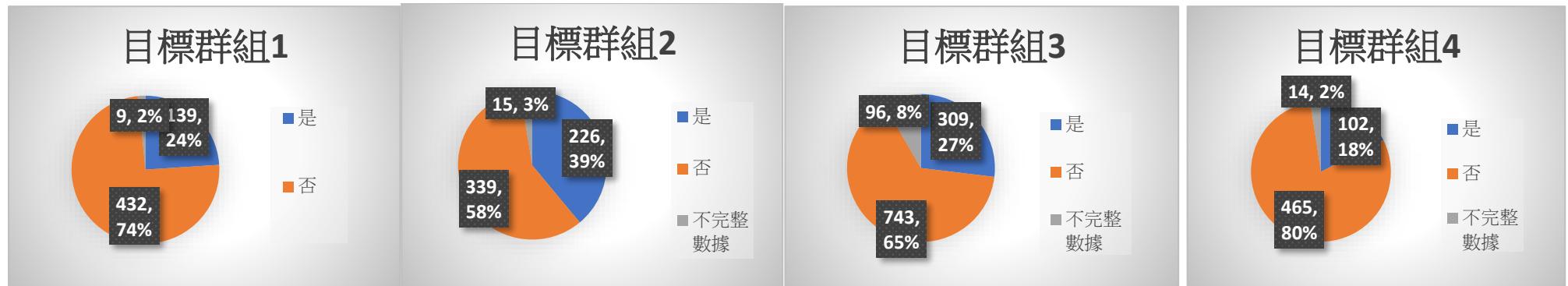


基數：相應目標群組的所有受訪者

工作意向

在過去的 7 天內，您是否隨時可以上班？

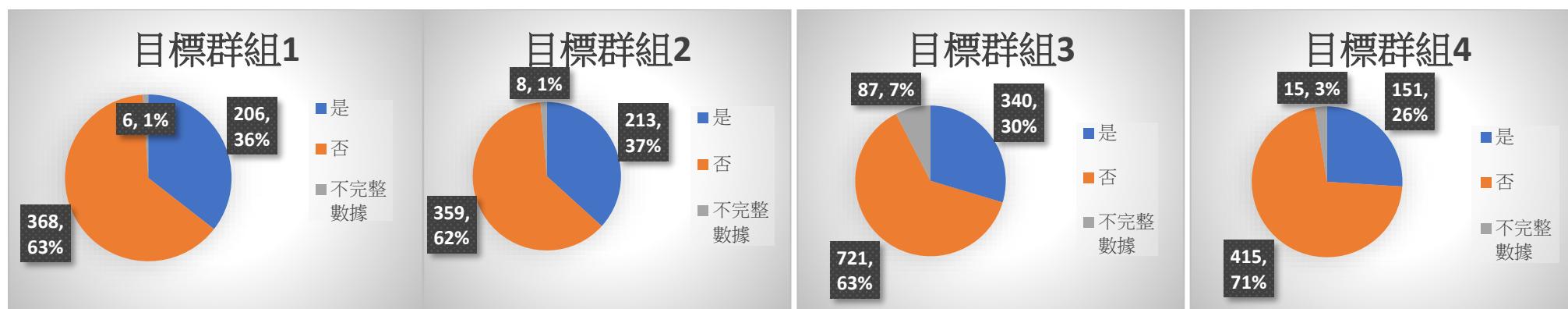
目標群組 2 和 目標群組 3 最有可能在調查前 7 天內可以隨時上班。



基數：相應目標群組的所有受訪者

您目前在找工作嗎？

目標群組 1 和 目標群組 2 受訪者在調查時尋找工作的比例最高。

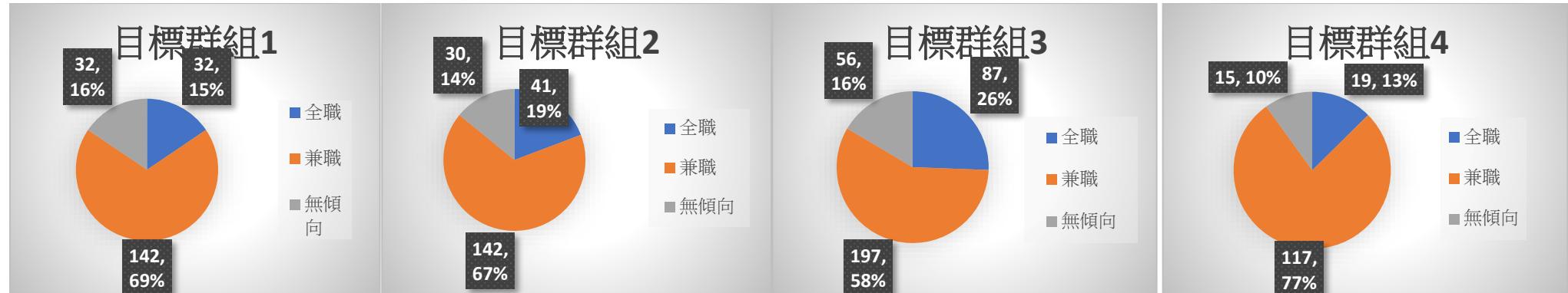


基數：相應目標群組的所有受訪者

選擇工作的考慮

傾向全職還是兼職工作？

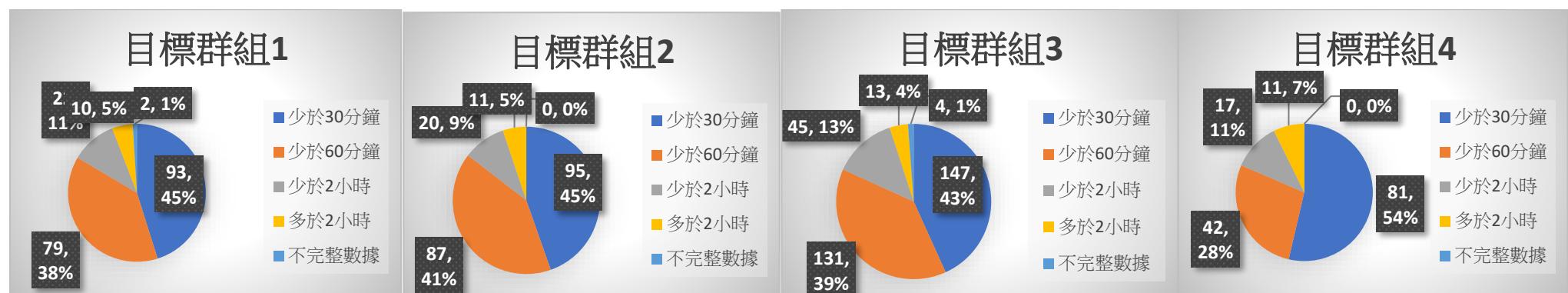
在所有目標群組中，大多數參加者更傾向兼職工作。目標群組 3 的受訪者傾向全職工作的比例最高。



基數：在相應目標群組中正在尋找工作的所有受訪者

你願意每天花多少時間在往返工作的交通上？

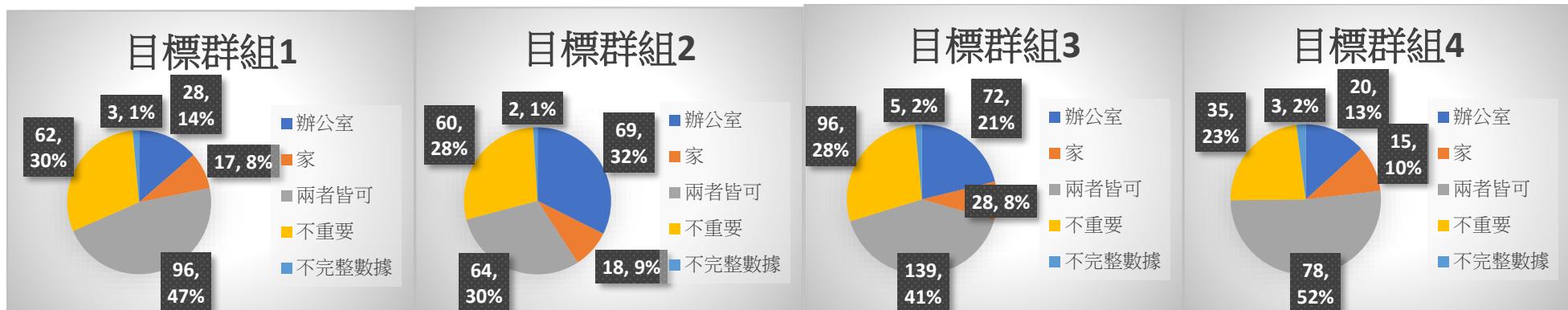
往返工作的交通時間對所有目標群組都很重要。最常見的答案是 30 分鐘以下，然後是 60 分鐘。



基數：在相應目標群組中正在尋找工作的所有受訪者

你更傾向哪種工作安排？

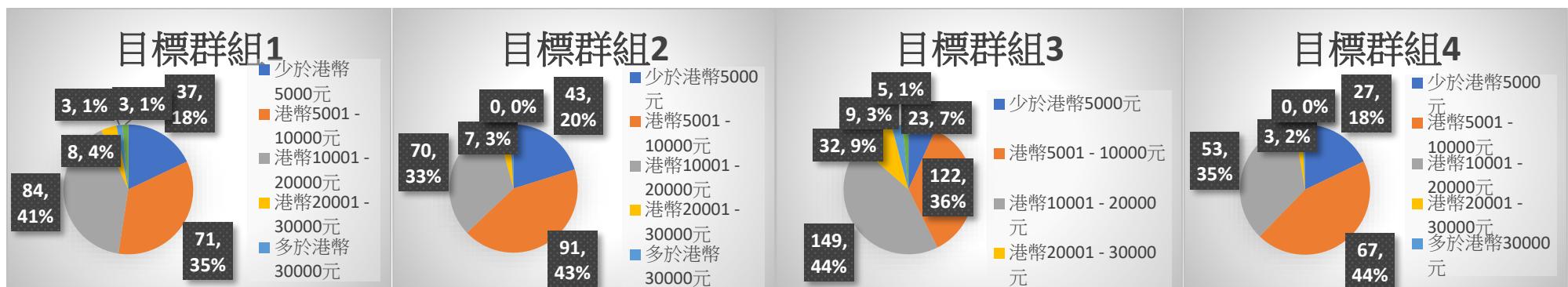
工作安排的彈性對於所有目標群組都很重要，特別是對於目標群組 1、目標群組 3 和目標群組 4；在辦公室（或工作場所）工作對目標群組 2 來說很重要。



基數：在相應目標群組中正在尋找工作的所有受訪者

您認為可接受的月薪是多少元？

目標群組 2 和目標群組 4 最常見的回應是港幣 5,000-10,000 元，其次是港幣 10,000-20,000 元。目標群組 1 和目標群組 3 最常見的回應是港幣 10,000-20,000 元，其次是港幣 5,000-10,000 元。

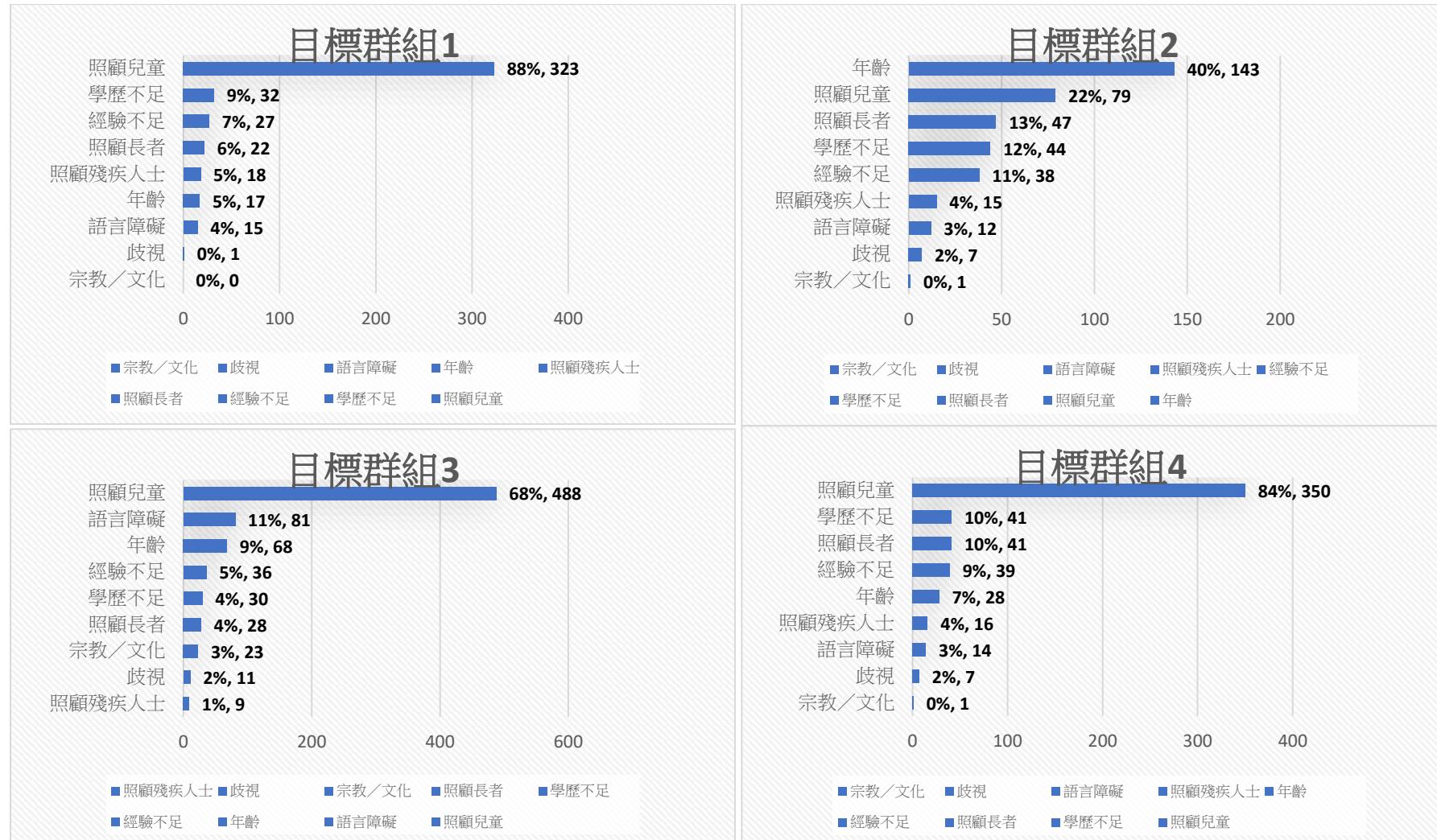


在相應目標群組中正在尋找工作的所有受訪者

選擇工作的困難

不找工作的主要是什麼？

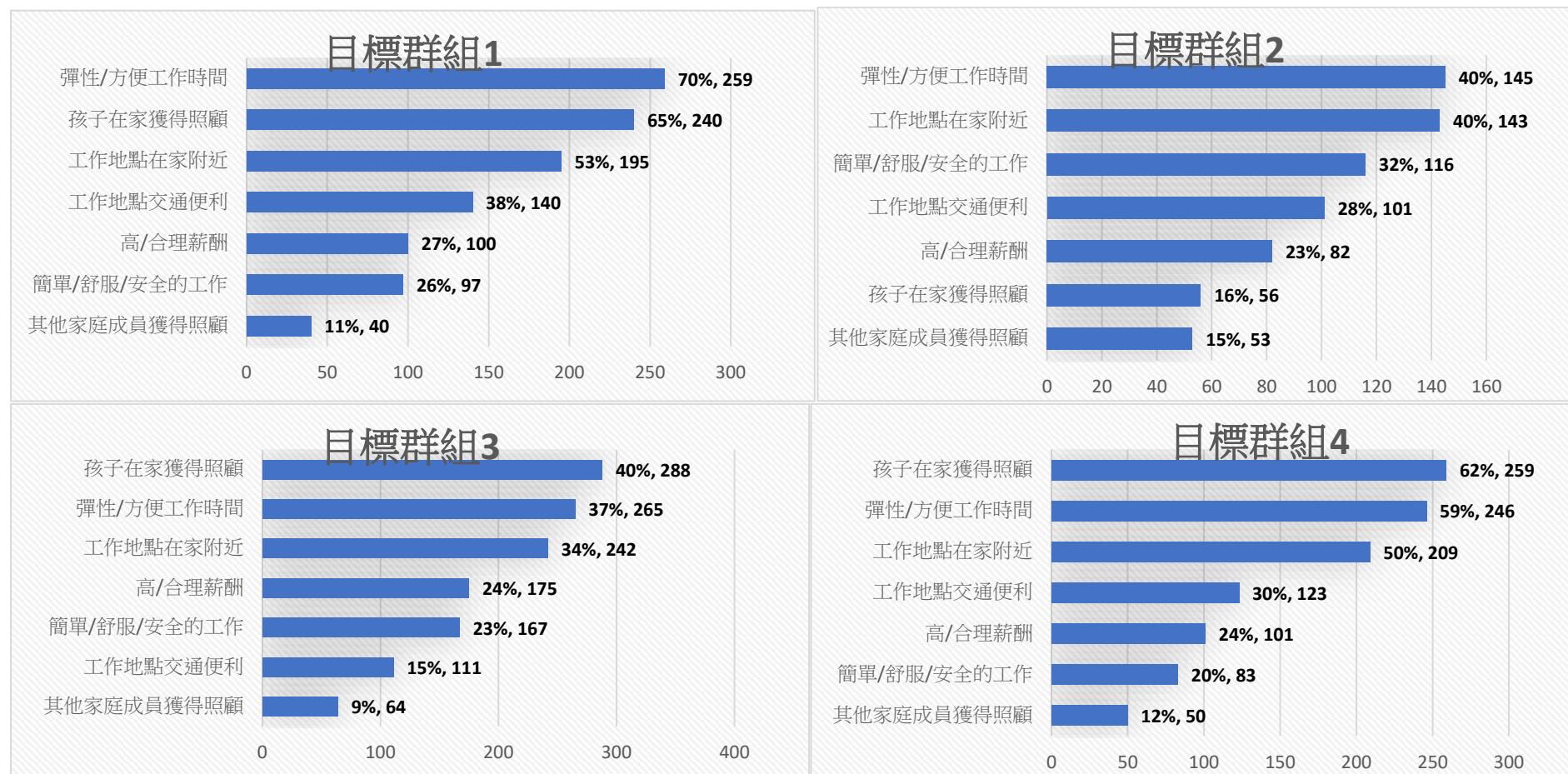
照顧兒童是不找工作的最常見原因，除了目標群組 2 表示年齡是最常見原因。



基數：在相應目標群組中沒有尋找工作的所有受訪者

有什麼會鼓勵你考慮加入勞動市場？

對於目標群組 3 和目標群組 4 來說，在家的孩子獲照顧是加入勞動市場的最重要考慮因素，其次是彈性/方便的工作時間和鄰近性。對於目標群組 1 來說，彈性/方便的工作時間和在家的孩子獲照顧是加入勞動市場的最重要考慮因素。對於目標群組 2 而言，彈性/方便的工作時間和鄰近性是加入勞動市場的最重要考慮因素。

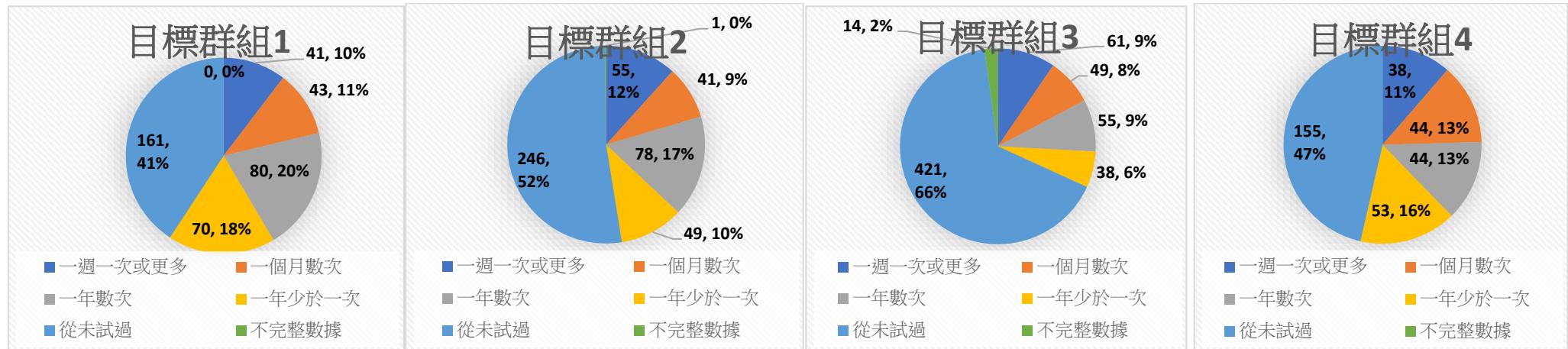


基數：在相應目標群組中沒有尋找工作的所有受訪者

以往就業中面臨的歧視

你有多少次被不公平地分配到別人不想做的工作？

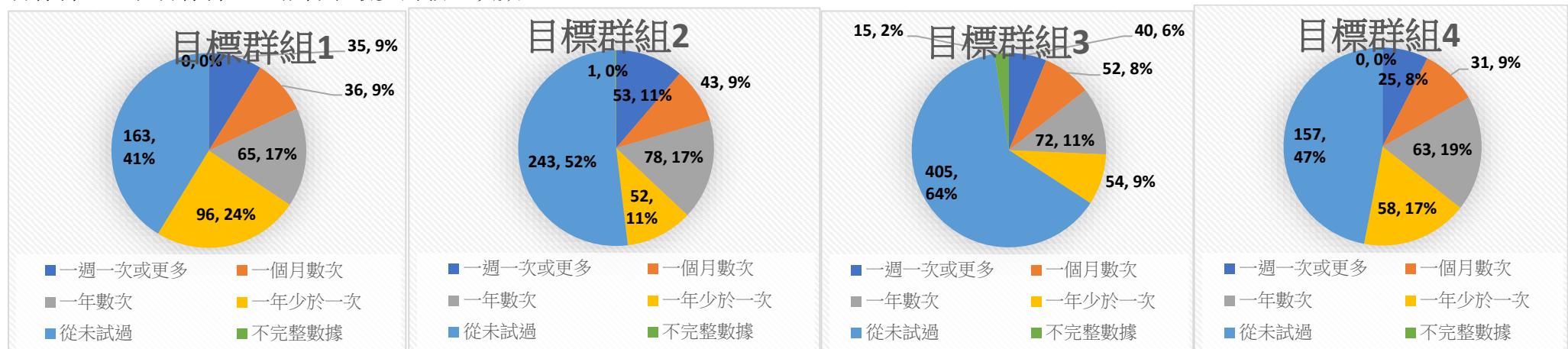
目標群組 1 和目標群組 4 報告了最多的發生次數。



基數：所有在相應目標組 15 歲後有正式工作或業務的受訪者

在工作中，當需要不同人的意見時，有多少次沒有徵求你的意見？

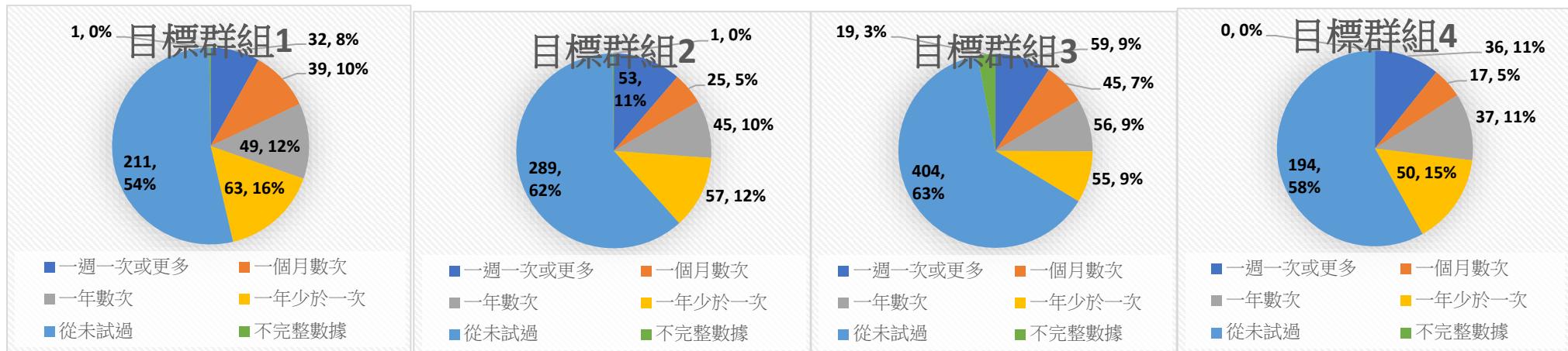
目標群組 1 和目標群組 4 報告了最多的發生次數。



基數：所有在相應目標組 15 歲後有正式工作或業務的受訪者

與其他人相比，你有多經常被緊緊盯上？

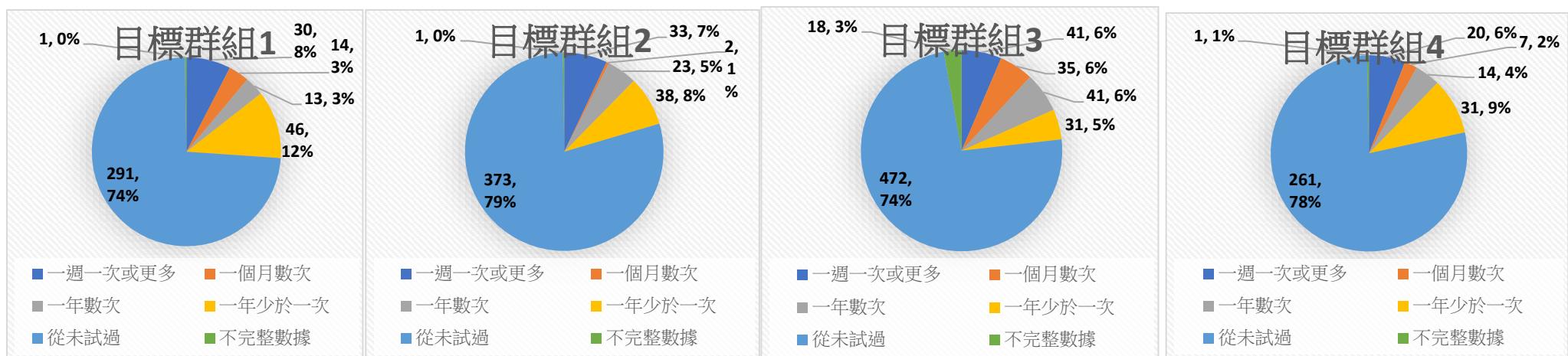
在所有目標群組中，超過一半的參加者從未經歷過此類事件。目標群組 1 報告了最多的發生次數。



基數：所有在相應目標組 15 歲後有正式工作或業務的受訪者

您的主管或老闆多久發表一次種族或民族誹謗或笑話？

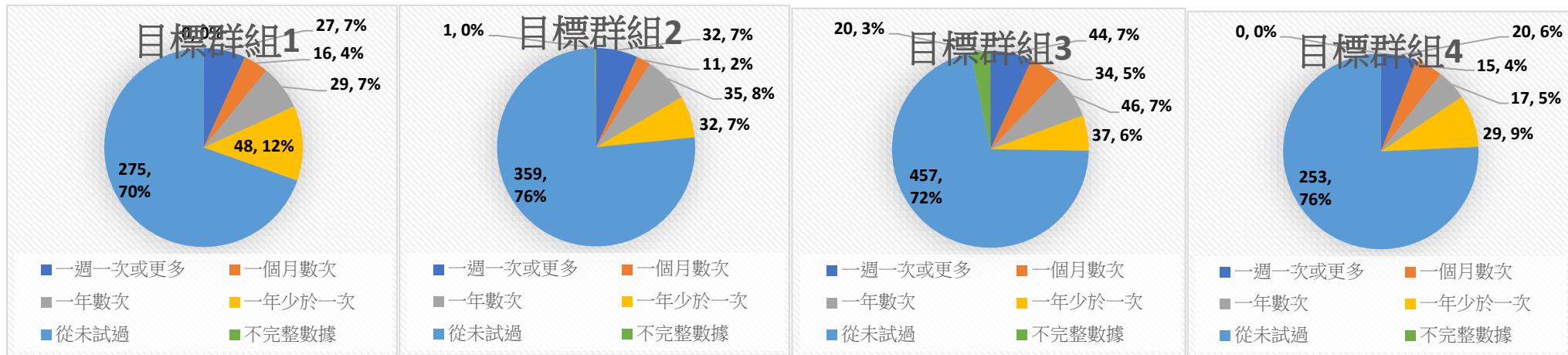
在所有目標群組中，超過一半的參加者從未經歷過此類事件。



基數：所有在相應目標組 15 歲後有正式工作或業務的受訪者

您的同事多久發表一次種族或民族誹謗或笑話？

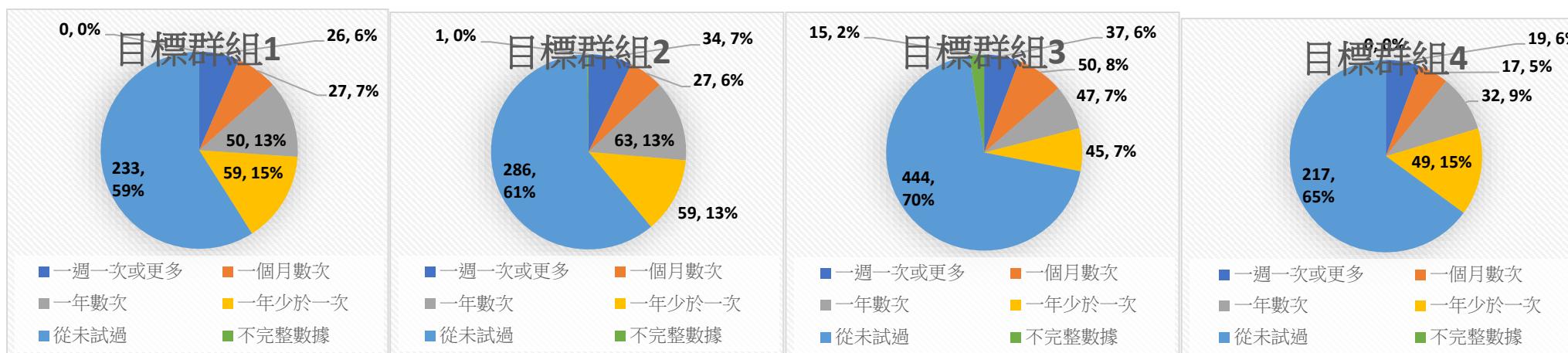
在所有目標群組中，超過一半的參加者從未經歷過此類事件。目標群組 1 再次報告了最多的發生次數。



基數：所有在相應目標組 15 歲後有正式工作或業務的受訪者

你有多少次覺得自己被老闆忽視或不重視？

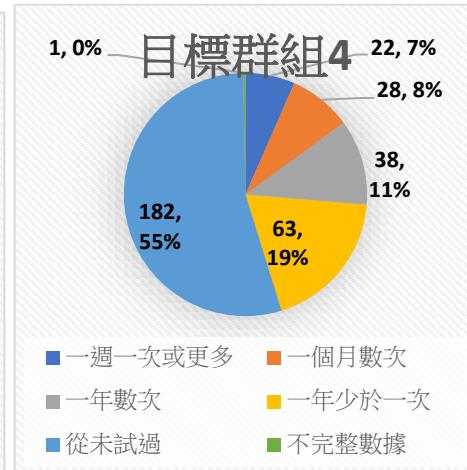
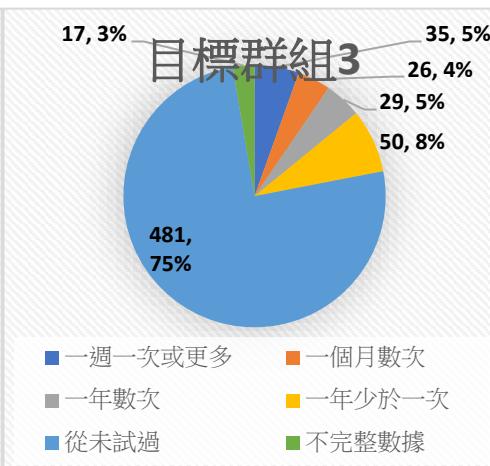
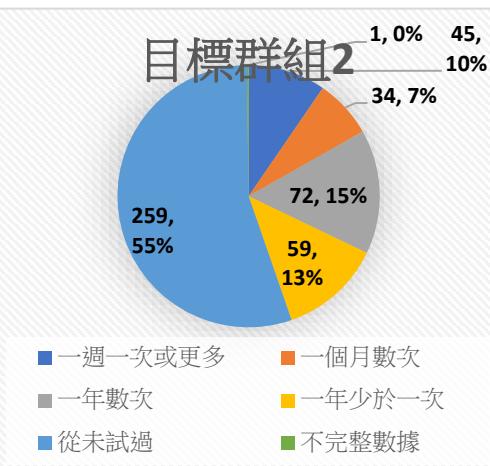
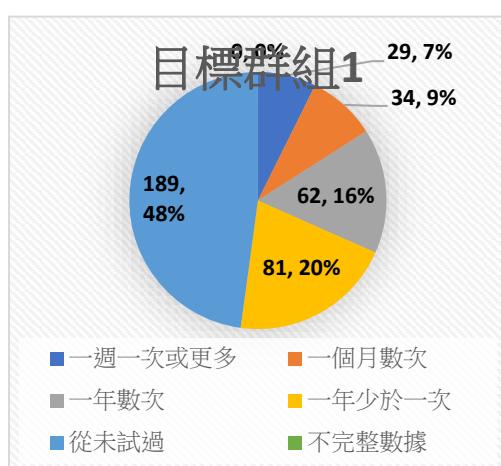
在所有目標群組中，超過一半的參加者從未經歷過此類事件。目標群組 1 再次報告了最多的發生次數。



基數：所有在相應目標組 15 歲後有正式工作或業務的受訪者

你有多少次在工作中在別人面前受到不公平的羞辱？

中國籍群組 - 目標群組 1、目標群組 2 及目標群組 4 有最多的發生次數。



基數：所有在相應目標組 15 歲後有正式工作或業務的受訪者

服務使用

您目前正在使用幼兒照顧服務嗎？

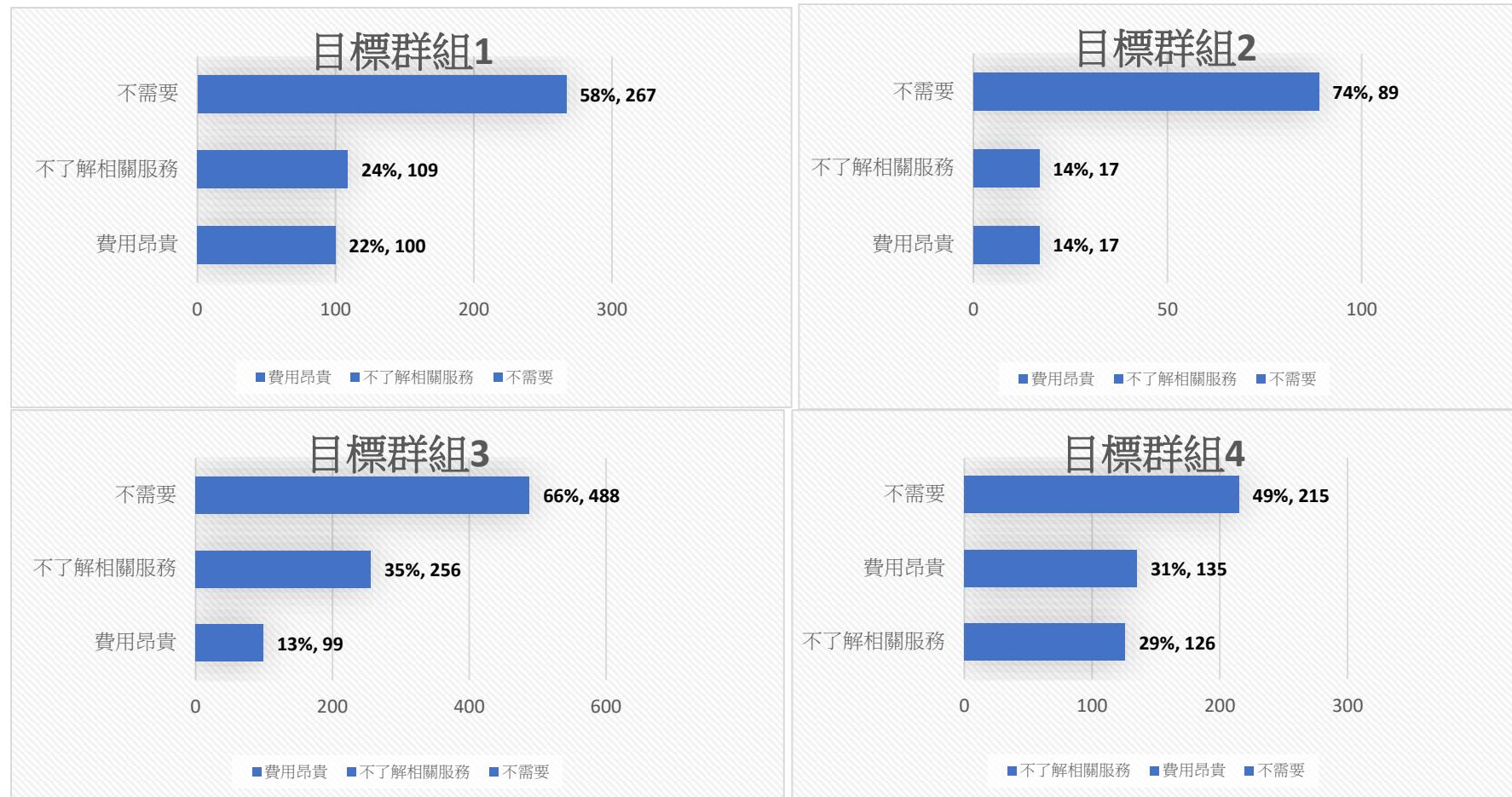
幼兒照顧服務的使用率非常低，尤其是目標群組 3。



基數：在相應目標群組中與孩子同住的所有受訪者

如果您正沒有使用幼兒照顧服務，不使用這些服務的原因是什麼？

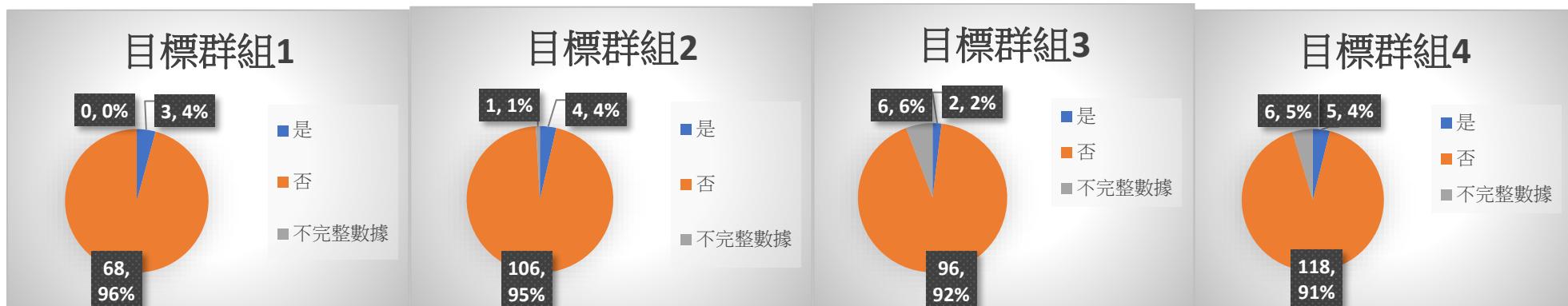
在所有的目標群組中，相當大比數的參加者表示他們不熟悉香港的幼兒照顧服務。建議：更好的溝通/外展服務。對於目標群組 1 和目標群組 4 來說，相當的比例也表明收費是不使用此類服務的原因。



基數：在相應目標群組中與孩子同住而正沒有使用幼兒照顧服務的所有受訪者

您目前正在使用長者照顧服務嗎？

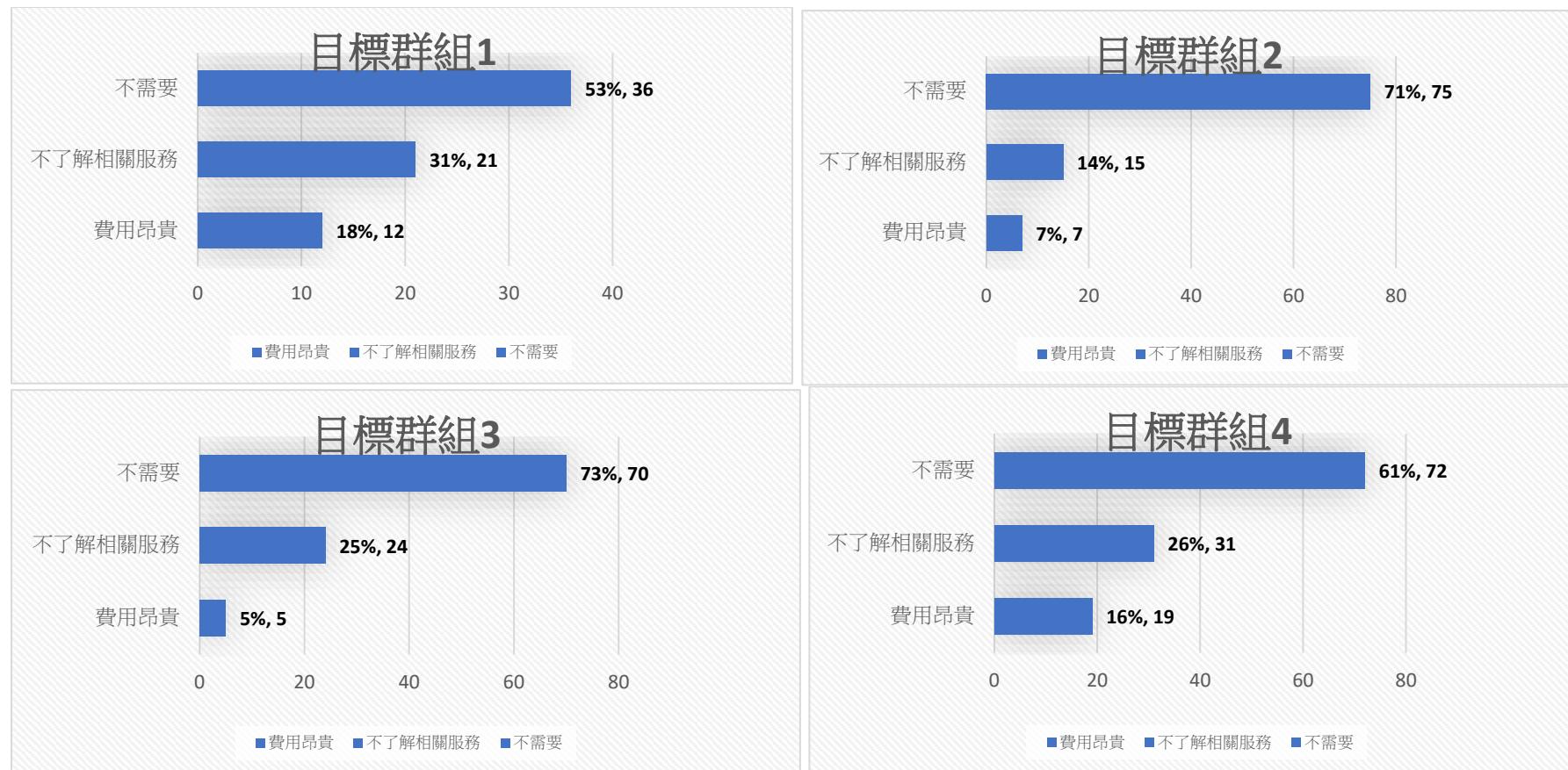
所有目標群組的長者照顧服務使用率非常低。



基數：在相應目標群組中與長者同住的所有受訪者

如果您正沒有使用長者照顧服務，不使用這些服務的原因是什麼？

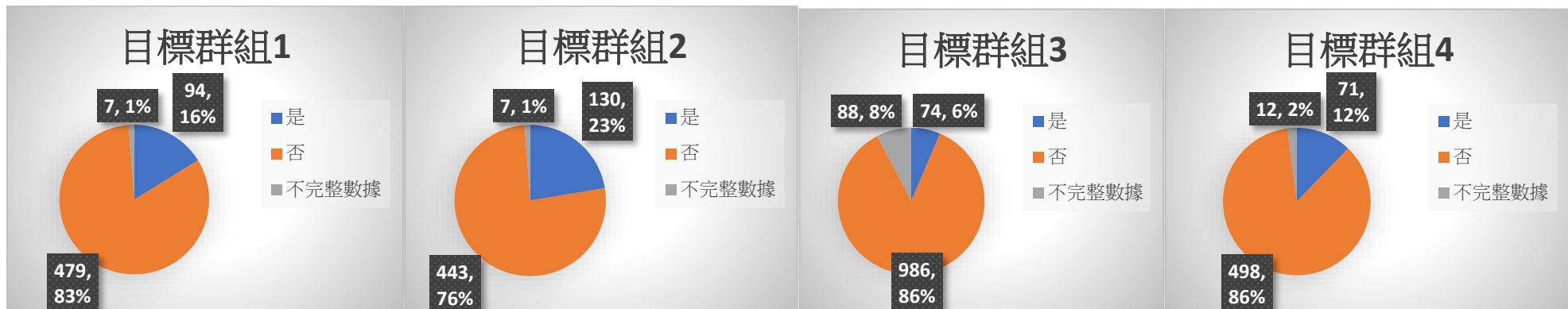
在所有目標群組中，相當大比例的參加者表示她們不熟悉香港的長者照顧服務。對於目標群組 1 和目標群組 4 來說，相當的比例也表明費用是不使用此類服務的原因。



基數：在相應目標群組中與長者同住而正沒有使用長者照顧服務的所有受訪者

您目前正在使用任何就業服務嗎？

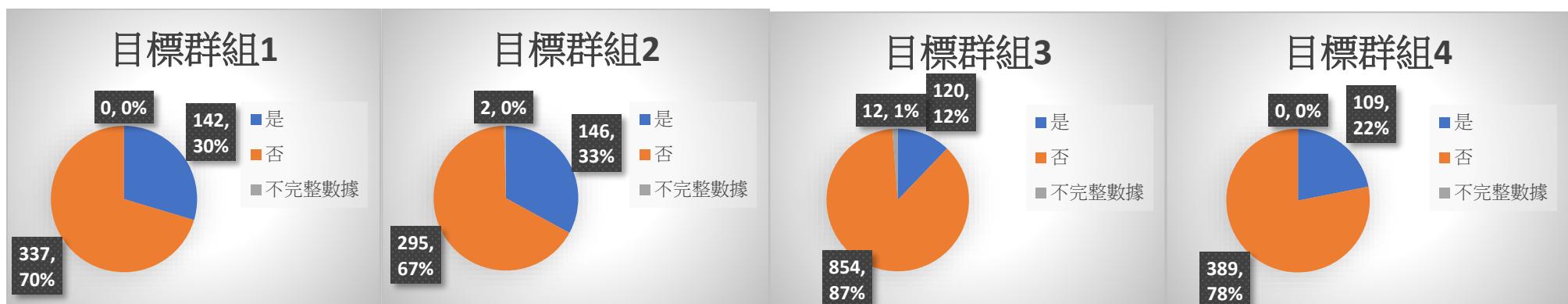
在所有目標群組中，大多數參加者在調查時沒有使用就業服務。目標群組 3 使用就業服務的受訪者比例最低。



基數：相應目標群組的所有受訪者

如果您目前沒有使用任何就業服務，您是否曾在香港使用過就業服務？

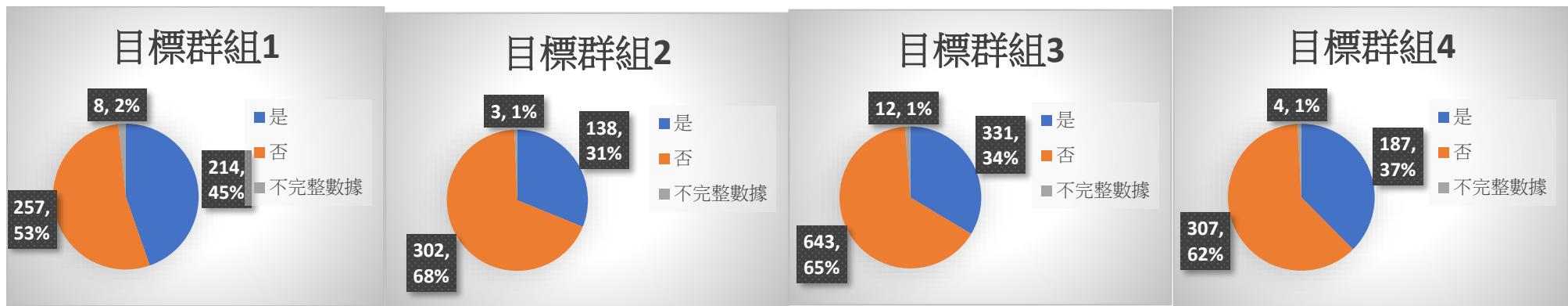
目標群組 1 和 目標群組 2 曾使用就業服務的參與者比例最高。



基數：相應目標群組沒有使用就業服務的所有受訪者

如果您目前沒有使用任何就業服務，您是否考慮在香港使用就業服務？

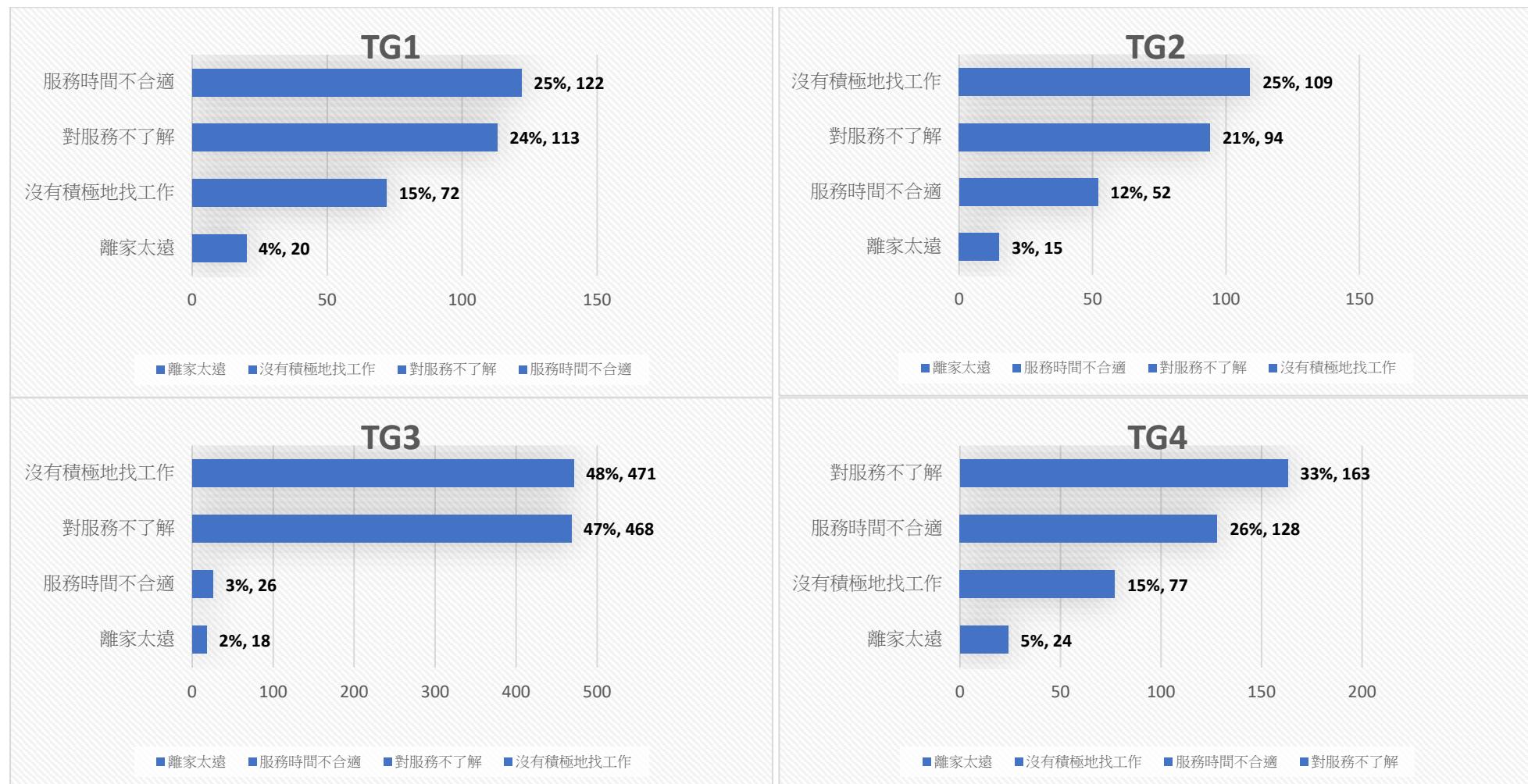
儘管目標群組中超過一半的參加者沒有考慮使用就業服務，但目標群組 1 和目標群組 4 最有可能考慮使用此類服務。



基數：相應目標群組沒有使用就業服務的所有受訪者

不使用就業服務的原因是什麼？

對於目標群組 2 和目標群組 3 來說，缺乏找工作的動力是不使用就業服務的最常見原因，其次是缺乏認識。對於目標群組 1，服務時間是不使用就業服務的最常見原因，其次是缺乏認識。對於目標群組 4 來說，不使用就業服務最常見的原因是缺乏認識，其次是服務時間。

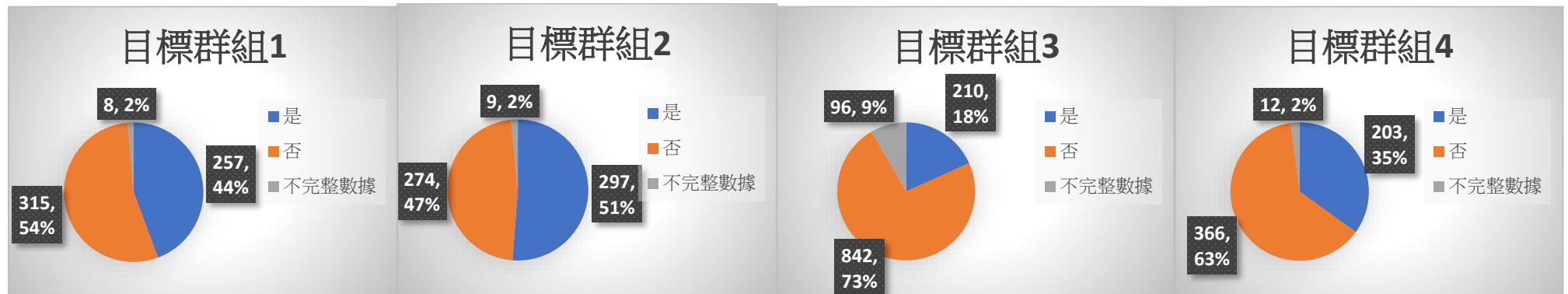


基數：相應目標群組沒有使用就業服務的所有受訪者

職業培訓

您過去是否接受過任何類型的職業培訓？

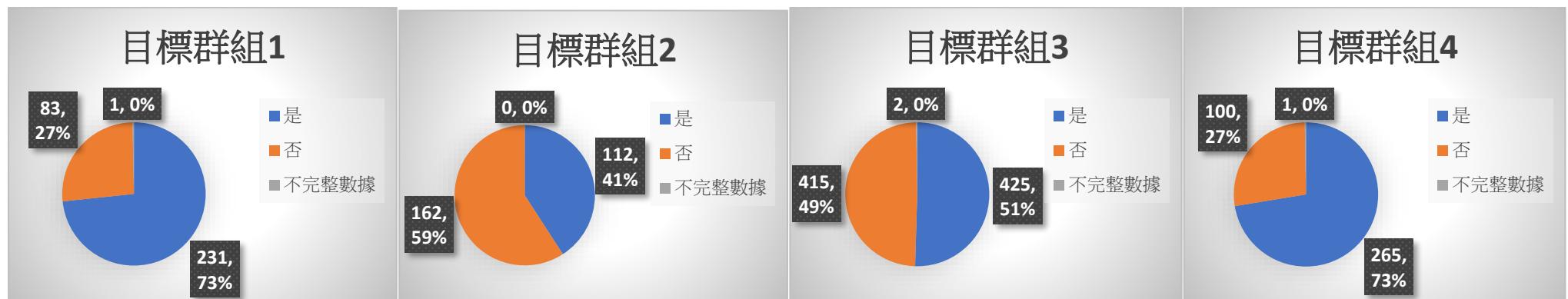
目標群組 1 和目標群組 2 在過去曾接受職業培訓的被訪者比例最高。參加職業培訓在目標群組 3 中最不普遍。可能有機會在目標群組 4 擴大使用範圍。



基數：相應目標群組的所有受訪者

如果您過去沒有接受過任何職業培訓，您會考慮接受職業培訓嗎？

目標群組 1 和 目標群組 4 中有 73-74% 的參加者會考慮接受職業培訓。目標群組 3 中有一半的參加者會考慮。職業培訓在目標群組 2 不太受歡迎。



基數：相應目標群體過去未接受過職業培訓的所有受訪者

附件 10 聚焦小組訪談/訪談指南

與目標群體女性以外的持份者討論指南

預計所需時間： 45 分鐘

訪談將涵蓋以下內容：

- 您對兼職和彈性工作時間有何看法/考慮/原因/擔憂？
- 您對參與有薪工作的不同（例如種族、年齡、教育、收入）女性有何看法/考慮/原因/擔憂？
- 您認為貴組織在勞動市場中包容不同女性最大挑戰是什麼？
- 您對現有計劃和服務（工作轉介、職業培訓等）有哪些認知及以前有任何的經驗？
- 有哪些政府/僱主/社區的正式或非正式支援會對女性從事有薪工作或從有薪工作得到滿足感有所幫助？
- 您提供哪些類型的介入和服務來支持{目標群體}中的女性參與勞動人口？
- 您的經歷中有哪些成功或局限？

目標群組中無有薪工作女性的訪談指南

預計所需時間： 45 分鐘

訪談將涵蓋以下內容：

參與者的工作經歷

- 您參加/不參加有薪工作的主要原因是什麼？
- 您是否曾在工作中受到不公平對待？
- 在您看來，阻礙您從事有薪工作的主要障礙是什麼？（例如制度、語言、社會、家庭、健康、教育等）
- 要求進一步了解她們提到的每種障礙（例如如果健康是障礙——您如何描述您的健康狀況？）

家庭照顧

- 您在家庭中的主要角色是什麼？
- 您家有外籍家庭傭工嗎？多少？任務？
- 您家裡有兒童/長者/殘疾人士嗎？多少？誰照顧他們？他們需要特別照顧嗎？
- 您在家的工作是否會妨礙您從事有薪工作？如果您家中的工作並不是問題，您會參加有薪工作嗎？

語言能力

- 您的語言能力是什麼？
- 您的粵語、普通話、英語口語/書面水平如何？
- 您會考慮為了工作而學習/進一步學習任何一種語言嗎？
- 語言是您參與有薪工作的障礙嗎？

參與有薪工作

- 您對參與有薪工作有何看法？
- 在考慮參與有薪工作時，您有哪些考慮？
- 您對參與有薪工作有什麼顧慮？
- 從事有薪工作需要考慮哪些類型的具體要求（例如兼職、彈性日程安排、地點）？

支援和服務

- 您對現有的社會政策、計劃和服務（工作推薦、職業培訓等）有哪些了解和以往的經驗？您是怎麼知道這些的？這些經歷如何？
- 來自政府/僱主/社區哪些類型的正式或非正式支援將有助於您從事/滿意有薪工作？

附件 11 聚焦小組訪談報告表

焦點小組半結構式報告表

引言

參加者將參與一個聚焦小組訪談，該訪談將持續約 45-60 分鐘。 聚焦小組訪談中收集的數據將被分析並用於解釋和補充量性研究。

程序

在聚焦小組訪談開始時，訪問員將：

- 1) 簡要介紹自己，感謝參加聚焦小組訪談的參加者。
- 2) 向參加者解釋同意書的內容，回答他們可能有的任何問題，並確保參與者已經閱讀並簽署同意書。
- 3) 收集所有已簽署的同意書後，可以開始聚焦小組訪談。

聚焦小組訪談會議詳情

日期: _____

時間: _____

報告作者姓名: _____

安排會議的機構: _____

地點: _____

數據收集模式（例如面對面、虛擬、混合等）: _____

訪問員人數: _____

訪問員姓名	訪問編號

受訪者人數: _____

受訪者姓名	參考編號

聚焦小組訪談涵蓋了以下主要部分：

參加者的工作經驗
家庭照顧
語言能力
參與有薪工作
支援與服務