

**【新聞稿 | 即時發佈】****「構建照顧者友善職場與企業未來」研討會 2026****匯聚政、商、學、社跨界力量 推動照顧者友善職場成為企業可持續發展策略**

(2026年8月6日，香港) 由浸信會愛羣社會服務處（下稱「本處」）「LINK得喜照顧者網絡連線計劃」主辦、香港交易所慈善基金資助，並由聖方濟各大學照顧者研究及發展中心擔任知識夥伴的「構建照顧者友善職場與企業未來」研討會2026，今日假尖沙咀香港基督教青年會港青酒店舉行。「LINK得喜 照顧者網絡連線計劃」現時在大埔區以創新的地區支援模式，招募社區成員組成「友善守護聯盟」，識別高風險家庭，建立社區安全網，善用樂齡科技，促進社交連結，強化抗逆能力，助照顧者重建社會連結，擁抱新生活。

是次研討會以「ESG・品牌價值・凝聚團隊」為主軸，由勞工及福利局副局長何啟明先生, JP 擔任主禮嘉賓，匯聚逾百位政府、商界、學界、社福界代表，與企業僱主、管理層及人力資源專業人士及在職照顧者，共同探討在人口高齡化及勞動力結構轉變下，企業如何透過建立照顧者友善職場文化和支援措施，提升員工福祉，並推動企業及社會的可持續發展。

聚焦在職照顧者需要 推動企業回應職場新挑戰

隨着人口持續高齡化及家庭照顧需求日趨多元，越來越多在職人士須兼顧工作及照顧家庭成員的責任。照顧壓力不僅影響個人的身心健康、工作表現及職涯發展，亦可能為企業的人才保留、團隊協作及營運穩定帶來挑戰。

面對勞動市場及社會環境的轉變，企業除了追求業務發展，亦需建立更具包容性和支持性的工作環境，以協助員工平衡工作與照顧責任。照顧者友善職場已不僅是員工福利措施，更可成為企業建立長遠競爭優勢、凝聚人才及提升品牌價值的重要策略。

三場主題演講多元交流 探討照顧責任、企業政策與永續營商

是次研討會從研究數據、企業實踐及可持續發展等角度，深入探討在職照顧者的處境與需要，以及企業如何透過政策、文化及管理措施回應相關挑戰。

香港大學秀圃老年研究中心總監及社會工作及社會行政學系系主任樓瑋群教授以「不在 CV 上的照顧責任：在職照顧者的需要和處境」為題，剖析在職照顧者不同層面面對的挑戰以及現時的服務缺口。樓教授指出照顧者是香港社福體系隱形支柱，但同時亦正承受著身心的多重煎熬。她強調，對照顧者的支援應按照照顧者不同的階段及照顧對象的情況作出調整，才能更準確地回應他們的需要。



樓教授同時提出 6 個建議，包括評估現時照顧安排與生活狀況、統籌資源與支援計劃落實，及規劃未來 5 至 10 年照顧及生活目標等，以優化照護旅程。針對高、中、低需求的照顧者，樓教授亦即場分享不同支援服務及網上資源，例如網上自助平台。樓教授總結在職照顧者應從長遠照顧規劃、理財安排、設立合理目標及尋求資訊四大方面完善照顧規劃，企業亦可參考以上內容，更早識別及理解員工的照顧需要，並制定對在職照顧者支援的策略。

聖方濟各大學照顧者研究及發展中心總監暨湯羅鳳賢社會科學院研究教授莊明蓮教授，以「推動照顧者友善職場：企業政策與實踐」為題，透過案例分享不同行業現時推動照顧者友善職場的措施及制肘，並提出完善相關措施的建議，將照顧者友善理念轉化為具體可行的實踐。她指出在職照顧者十分重視僱主支援，調查亦發現僱主認同照顧工作所帶來的挑戰並願意提供友善措施，但在實際推行上仍面對不少挑戰。莊教授建議，照顧者身份及照顧需要必須先被看見，再透過 FLAG 模式 (Facilitate, Link, Accommodate & Guide) 連結政府、僱主、非政府機構及大學或研究中心，以獨特而互補的角色回應他們的需要。她認為不同持份者可從四方面着手協調，包括建立更清晰及正式化的照顧者支援政策、推行具結構性的彈性工作安排、改善資訊獲取的渠道與及提供個人化的支援。莊教授亦寄語，支援在職照顧者並非為了幫助他人，亦關乎社會上的每一位，因為人人皆有可能成為照顧者。

香港交易及結算所有限公司（香港交易所）企業責任及慈善基金主管劉伯浩先生以營商視角，分享支援在職照顧者的相關經驗。劉先生指出在人口老化及勞動力收縮的趨勢下，支援照顧者不只是社會議題，更是商業議題。因企業面對的挑戰不再是「人才短缺」，而是「有人才卻無法全力留在職場」。相關統計顯示 3 成護老者有全職工作，在職護老者平均照顧時數每週更達近 42 小時。而研究發現，逾 8 成照顧者認同照顧責任增加工作壓力，超過 5 成曾因照顧需要缺勤，近一半在職照顧者表示生產力下降，反映照顧者支援其實是一項人才風險管理工作。香港交易所一直積極推動「環境、社會、管治」（ESG）發展，作為企業韌性的其中一項指標。而僱傭（包括待遇及福利）、僱員流失比率等一直是社會範疇中的績效指標，反映企業韌性及治理表現。劉先生亦以香港交易所慈善基金照顧者關懷計劃作例子，建議企業可透過管理者的意識提升及培訓、非標籤化環境及跨界別與專業協作等，透過企業、家庭、社福機構、政府及社區共同合作，擔當不同角色，為在職照顧者提供全方位支援。

兩場專業討論 連結社區、職場與企業價值

研討會亦設兩場專題討論，分別聚焦企業品牌建立及凝聚團隊文化。「照顧者易達平台」第一召集人吳健文先生及香港社會服務聯會業務總監譚穎茜博士，分別擔任兩場專題討論的嘉賓主持。



在專題討論（一）「連結社區與職場：打造具影響力的企業品牌」中，吳健文先生聯同鴻福堂集團控股有限公司行政總裁兼執行董事司徒永富博士及在職照顧者吳道隆先生，從企業領導與照顧者個人經驗出發，探討如何連結社區與職場，建立更具社會影響力的企業品牌。

吳健文先生表示照顧者易達平台現時有 25 間成員機構，與社區上各個持份者肯定照顧者的身份及付出，當中包括逾百間商戶，向照顧者易達咭持有人提供折扣優惠。

鴻福堂集團正是照顧者易達平台的支持商戶之一，除了直接向照顧者提供購物優惠，司徒博士亦強調職場上「以人為本」的重要性。他認為友善職場並不只單單執行及落實相關措施，亦要「由心出發」，才能留意到員工真正的需要，繼而落實有溫度的政策，例如針對育有學前兒童的員工，集團會向他們提供子女幼稚園開學適應假期。他認為正是這份對員工關懷，令員工更願意投入在集團的品牌建立上，更將這份窩心延伸到服務上。

在職照顧者阿隆亦受惠於公司的友善措施。他憶述曾經在全職照顧者及家庭經濟支柱兩個身份之間掙扎，當中有幸得到公司照顧者友善政策的支持，例如在家工作等，讓他可以兼顧兩個身份。阿隆亦強調，公司建立一個開放、讓照顧者可以由下以上表達自身需要的文化亦十分重要，有利管理層與前線溝通，建立關懷照顧者的企業形象。

專題討論（二）以「從個人支持到凝聚團隊：照顧者友善的企業價值」為題，由譚穎茜博士主持，並邀請日本命力健康食品有限公司執行董事兼創辦人連舜香女士及富安集團有限公司企業持續發展總監劉駿楷先生，分享企業如何由個人層面的支援出發，逐步建立具凝聚力及共融精神的團隊文化。

譚博士提到香港社會服務聯會在最近「商界展關懷」計劃中亦加入 ESG 及 SDG 元素，希望進一步鼓勵企業推動家庭友善措施。考慮到有不少中小企擔心照顧者友善職場措施會增加營運成本，連女士建議可從不涉及額外成本的措施開始做起，例如彈性上班時間，讓員工感受到公司的關心，有助提升員工忠誠度並建立凝聚團隊的企業文化。劉先生亦提到，中小企的規模更有利推動由下而上的企業文化，可以透過不同會議了解員工需要，推行更適合自己公司的友善措施，例如父母關懷金，在關懷員工的同時，亦關顧他們的照顧對象。連女士亦鼓勵中小企與社福機構合作，探討發展照顧者友善職場的方向。



推動跨界別協作 共建更具韌性的照顧者友善職場

本處一直關注照顧者的身心健康及生活需要，並相信照顧者議題不僅屬於個人及家庭層面，更與職場、社區及整體社會發展息息相關。建立照顧者友善職場，不但有助減輕在職照顧者的壓力，提升員工的工作投入度及生活質素，亦能助企業吸納及挽留人才，促進更具韌性及可持續的組織發展。

透過是次研討會，本處期望促進政府、商界、學術界及社福界攜手合作，共同推動社會更全面理解在職照顧者的需要，並鼓勵更多企業將照顧者友善措施納入組織政策及日常營運，攜手建構更具包容性、關懷性及前瞻性的職場環境，迎接未來的挑戰與機遇。

-完-

傳媒垂詢，請聯絡：

甄芷慧女士

電話：6230-1674

電郵：ao.tkt@bokss.org.hk

關於浸信會愛羣社會服務處：

由香港浸信會聯會於 1978 年授權香港浸會大學（前稱為香港浸會學院）籌辦，並在 1982 年正式成立。機構以地區為本，致力為幼兒至長者提供多元化服務，包括兒童、家庭及社區支援服務、兒童及青少年身心發展服務、長者社區支援及護理服務、精神健康綜合服務、持續進修、共融就業服務、健康院舍服務、臨床心理及輔導服務、幼兒學校、餐飲服務及社區支援等，服務地區遍佈港九新界。機構於 2009 年按香港公司條例正式成為獨立法人團體（擔保有限公司），並獲稅務局按稅務條例批准成為豁免繳稅的慈善機構。網址：www.bokss.org.hk

圖片說明：

圖片一：「構建照顧者友善職場與企業未來」研討會 2026 全體大合照。



圖片二：研討會一眾嘉賓與各界攜手共建照顧者友善職場。





圖片三：勞工及福利局副局長何啟明先生, JP 為研討會致開幕辭。



圖片四：香港交易及結算所有限公司（香港交易所）企業責任及慈善基金主管劉伯浩先生就「永續營商新視角：在職照顧者的支援體系與職場模式」進行分享。





圖片五：本處總幹事趙漢文先生為研討會致閉幕辭。

