

即時發布

新聞稿

青協青年就業網絡舉辦「SEN 青年工作機遇研討會」 並公布僱主對聘請 SEN 青年的意見調查結果

近七成半企業考慮聘請 SEN 青年 認同有才能及可盡社會責任 倡議善用人才 建立共融職場環境

只要配對適合的工作、個人特質及潛能，有特殊教育需要（SEN）的青年同樣可以在職場上大展光芒。香港青年協會青年就業網絡今日（12 日）公布「僱主對聘請特殊教育需要人士意見調查」結果，發現 102 間受訪的本港企業中，有七成四（74%）表示會考慮聘請 SEN 青年，主要原因是「相信他們有才能」（81.0%）及「盡社會責任」（67.2%）【表 4】，反映企業樂意踏出第一步，為 SEN 青年提供就業機會。

上述調查以網站自填問卷方式，於 2024 年 6 月 25 日至 7 月 25 日期間，訪問了 102 間香港不同行業機構。逾七成六（76.5%）從未聘請 SEN 青年【表 2】。僱主普遍認為若社會提供就業支援措施，能夠提升企業聘請 SEN 青年的動機，包括「與社福機構合作，安排試工機會」（26.2%）、「政府提供補助金」（22.4%）及「一公司配對一社工」支援（18.7%）【表 9】；而他們認為社會服務機構提供針對性的支援和培訓亦十分有幫助，例如「面試前得悉申請者的 SEN 類別」（22.5%）、「工作分配的技巧」（15.7%）及「社工能定期聯絡及跟進受聘的 SEN 青年」（13.9%）【表 8】。

青協青年就業網絡同日舉辦「SEN 青年工作機遇研討會」，由香港特別行政區立法會議員鄧家彪擔任主禮嘉賓。研討會由多位學者和企業代表探討如何在職場上充分發揮 SEN 青年的工作潛能。為增強企業的聘用信心，該單位將推出全新的「職做」共融職場計劃，由專業社工與僱主聯繫、培訓合適的 SEN 人才，並進行工作配對，同時為受聘的青年提供 12 個月的在職支援，包括與直屬督導溝通、定期探訪及職業諮詢，幫助他們克服各種就業困難和挑戰，促進共融職場環境。

香港青年協會總幹事徐小曼表示，該會青年就業網絡一直支援青年由學校順利過渡到職場，而是次研討會及全新推出的就業支援服務，正是鼓勵企業聘請 **SEN** 青年，為勞動市場注入新動力，實踐共融就業，讓不同特質的青年享有平等的發揮機會，同時解決企業求才若渴的需要。

香港青年協會督導主任黃好儀表示，部分企業不了解 **SEN** 青年的特質，並對他們的職業技能和適應能力感到擔憂，導致這些勞動力被忽略。黃好儀建議企業應保持開放態度，多接納不同背景的 **SEN** 人才，只要給予合適的崗位和工作環境，讓他們發揮工作潛能，相信能為企業帶來更大效益。

青協青年就業網絡自 2013 年起展開 **SEN** 青年就業服務，推行「職橋」及「職 Taste」計劃，至今已為超過 130 間中學及接近 1,400 位 **SEN** 青年提供一系列就業支援服務，包括職業探索、技能培訓、就業輔導等，旨在協助 **SEN** 學生及離校生認識自己，訂立清晰的職業方向，使他們能夠順利過渡至職場。

-完-

附件 「僱主對聘請特殊教育需要人士意見調查」結果摘要

傳媒查詢：

香港青年協會高級傳訊經理何詠筠女士

電話：3755 7044

香港青年協會 hkfyg.org.hk | m21.hk

香港青年協會（簡稱青協）於 1960 年成立，是香港最具規模的青年服務機構。隨著社會不斷轉變，青年所面對的機遇和挑戰時有不同，而青協一直不離不棄，關愛青年並陪伴他們一同成長。本著以青年為本的精神，我們透過專業服務和多元化活動，培育年青一代發揮潛能，為社會貢獻所長。至今每年使用我們服務的人次已超過 600 萬。在社會各界支持下，我們全港設有 90 多個服務單位，全面支援青年人的需要，並提供學習、交流和發揮創意的平台。此外，青協登記會員人數已超過 50 萬；而為推動青年發揮互助精神、實踐公民責任的青年義工網絡，亦有逾 25 萬登記義工。在「青協·有您需要」的信念下，我們致力拓展 12 項核心服務，全面回應青年的需要，並為他們提供適切服務，包括：青年空間、M21 媒體服務、就業支援、邊青服務、輔導服務、家長服務、領袖培訓、義工服務、教育服務、創意交流、文康體藝及研究出版。

Facebook Page: www.facebook.com/hkfyg

網上捐款平台: giving.hkfyg.org.hk

青協 App
立即下載



附件 「僱主對聘請特殊教育需要人士意見調查」結果摘要

調查對象：香港不同行業機構

樣本數目：102 份

調查方法：網站自填問卷

調查日期：2024 年 6 月 25 日至 7 月 25 日

表 1：公司有聽過「特殊教育需要」(SEN) 嗎？

	數目	百分比
無	15	14.7%
有	87	85.3%
合計	102	100%

表 2：公司過往有聘請 SEN 青年的經驗嗎？

	數目	百分比
有	24	23.5%
沒有	78	76.5%
合計	102	100%

表 3：假如未來有職位空缺，會否考慮聘請 SEN 青年？

	數目	百分比
會	58	74.4%
不會	20	25.6%
合計	78	100%

N=78

表 4：如從未聘請，公司未來會考慮聘請 SEN 青年的原因是甚麼？

	人次	百分比■
相信他們有才能	47	81.0%
盡社會責任	39	67.2%
公司長期缺人	12	22.4%
有政府補助金	12	20.7%
政府宣傳及鼓勵	5	8.6%
其他商界聘請經驗良好	3	5.2%
其他	4	6.9%

N=58

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

表 5：如從未聘請，公司未來不考慮聘請 SEN 青年的原因是甚麼？

N=20		
	人次	百分比■
需要抽時間額外提供配套及協調	14	70.0%
缺乏支援	8	40.0%
對 SEN 不認識	6	30.0%
SEN 青年普遍學習速度慢及工作效率低	5	25.0%
不清楚聘請途徑	1	5.0%
其他商界聘請經驗欠佳	1	5.0%
其他	3	20.0%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

表 6：有考慮或已聘用 SEN 青年的公司，會否擔心以下問題？

N=82		
	人次	百分比■
情緒管理	60	73.1%
難於相處 / 溝通	50	61.0%
工作能力	29	35.4%
工作態度	26	31.7%
工作環境 / 設施未能配合	25	30.5%
工作效率	24	29.3%
擔心同事反應負面	24	29.3%
中止合約困難	7	8.5%
從沒有擔心任何問題	6	7.3%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

表 7：除學歷及工作經驗外，以下哪些能力成為公司會考慮或已聘請 SEN 青年的原因？

N=102		
	人次	百分比■
溝通能力	52	51.0%
工作態度（如積極、準時、願意學習等）	51	50.0%
情緒管理能力	48	47.1%
解決問題能力	30	29.4%
獨立處事能力	28	27.5%
創意能力	19	18.6%
分析理解能力	16	15.7%
語文能力	9	8.8%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

表 8：以下哪些由社會服務機構提供的支援，能增強公司聘請 SEN 青年的動機？

N=102

	人次	百分比■
面試前已得知申請者的 SEN 類別	76	74.5%
工作分配的技巧	53	51.0%
社工能定期聯絡及跟進受聘的 SEN 青年	47	46.1%
就個別工作環境/工作內容，度身訂造配合的計劃	41	40.2%
社工會提供訓練給公司內常接觸 SEN 青年的員工，教導如何相處	39	38.2%
社工定期與其直屬上司聯絡/探訪了解工作進度和表現	32	31.4%
申請者由社工轉介	31	30.4%
社工能陪同申請者面試	14	13.7%
其他	5	4.9%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

表 9：以下哪些措施能提升公司聘請 SEN 的動機？

N=102

	人次	百分比■
與社福機構合作，先安排試工機會	77	75.5%
政府向聘請公司提供補助金	66	64.7%
「一公司配對一社工」支援	55	53.9%
公司聘請後可扣稅	42	41.2%
多舉辦有關認識 SEN 講座/工作坊	32	31.4%
能有助公司撰寫 ESG 報告和表現	22	21.7%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

表 10：公司業務性質

	數目	百分比
批發及零售	18	17.6%
教育	15	14.7%
設計公關及廣告	10	9.8%
餐飲業	9	8.8%
資訊科技	9	8.8%
社會服務	8	7.8%
金融業	6	5.9%
物業管理	4	3.9%
酒店及旅遊	4	3.9%
服務業	4	3.9%
建築	3	2.9%
生產業	3	2.9%
物流運輸	2	2%
文化體藝	2	2%
化妝美容	0	0%
其他	5	4.9%
合計	102	100%

表 11：公司規模

	數目	百分比
1-50 人	64	62.7%
51 人以上	38	37.3%
合計	102	100%