



香港教會的 家庭友善措施研究

研究報告



生命及倫理研究中心

鳴謝

本研究得以順利進行，謹此感謝所有受訪者、教會及機構提供的寶貴意見、協助及參與。此外，研究團隊亦感謝明光社生命及倫理研究中心諮議小組成員，對於問卷擬定及報告內容等方面提供的學術及專業建議。特別感謝明光社生命及倫理研究中心，為本研究提供寶貴意見並協助收集問卷資料。為保障各參與者的隱私，研究團隊無法逐一公開致謝，敬請諒解。

「香港教會的家庭友善措施研究」團隊

李樹甘 謹啓

目錄

1. 研究背景及目的	4
2. 研究方法	5
3. 研究結果	6
3.1 受訪者背景資料	6
3.2 敘述統計結果	17
教會對家庭友善措施應有的意識	17
教會在家庭友善政策方面實際運作	18
教會對同工的家庭友善措施	20
整體評價	23
3.3 分差分析	26
年齡層	26
教會角色	28
堂會規模	31
3.4 探索性因素及多元迴歸分析	33
影響受訪者看法的七類因素	33
4. 總結	40
5. 附件：問卷	42

1. 研究背景及目的

近年來，世界各地日益關注「家庭友善措施」（family-friendly policies）的推行。聯合國兒童基金會（UNICEF）在2019年提出政策指引指出，家庭友善政策旨在幫助員工平衡工作與家庭生活，通常為年幼子女的父母和照顧者提供三大必要支援：「時間、資源和服務」。維繫家庭生活被視為一項基本的人權和普世價值：家庭是人類社會最基本的生活共同體，在家庭中正常生活是人類最基本的生活方式，同時也是一項關乎人類生存根本的權利。換言之，促進家庭幸福與穩定，不僅對個人和家庭有利，也是社會與國家的核心價值。

在基督信仰的脈絡下，家庭的價值更是被視為信仰生活的根基。不少神學家和宗教教育學者強調家庭在信仰傳承中的關鍵作用：馬若里·湯普森（Marjorie Thompson）在其著作《家庭：塑造的中心》提出家庭不僅僅是教會教導的對象，更是教會在世界的根本見證。她強調教會社群（堂會）與家庭應重新確立基督徒家庭的異象，視之為神聖的群體，使人在世俗的生活中辨識神聖，從平凡的人生經歷中體察上帝的同在。¹ 正如天主教聖瑪利出版社的編輯史丹施洛（Robert Stamschror）指出：「個人對上帝的信賴和依靠是信仰必備的一環，理應在家庭環境中培養出來。」² 家庭不僅是教會事工的對象，更是孕育屬靈生命、建立品格與信仰依靠的重要場域。基督教向來視婚姻與家庭為上帝所設立的制度，強調家庭關係的和諧與穩固可以成為信仰見證的平台。因此，教會若要在社會中為真理作見證，理應從自身做起，展現重視家庭的價值觀。

1 Marjorie Thompson, *Family the Forming Center: A Vision of the Role of Family in Spiritual Formation* (Nashville: Upper Room Books, 1998), 21.

2 Merton P. Strommen & Richard A. Hardel, *Passing on the Faith: A Radical New Model for Youth and Family Ministry* (Minnesota: Saint Mary's Press, 2000), 21.

綜上所述，無論從國際人權觀點還是基督信仰教導，家庭價值與工作、事奉的平衡都是不容忽視的重要課題。本研究的目的如下：

1. 探討香港教會家庭友善措施的現況；
2. 分析其措施在教會推行的可行性，為相關持分者提供幫助。

本研究的結果期望能為教會管理者提供有價值的參考資料，旨在促進教會內外對家庭價值的重視，使教會和家庭共同成長，成為社區中愛與關懷的光輝榜樣。

2. 研究方法

本研究採用量化研究方法，明光社生命及倫理研究中心鼓勵教會人士填寫問卷調查。這種方式的優勢是能夠有效接觸到目標群體，而且通過相熟的人或網絡推薦，可以增加受訪者的信任感和安全感，使他們更願意提供真實的反饋。

數據分析方面，本研究將分段進行敘述統計（Descriptive statistics）、分差分析（Analysis of Variance, ANOVA）、探索式因素分析（Exploratory Factor Analysis, EFA）及多元迴歸分析（Multiple Regression Analysis）四個部分。

在敘述統計部分，本研究將針對每一個調查題目的回應，計算平均數（Mean）和標準差（Standard Deviation），以此了解受訪者對家庭友善措施的普遍態度及其回應的集中趨勢和分散程度。³

分差分析用於檢視不同年齡層、教會角色及堂會規模等組別，

3 標準差較大代表大部分的數值和其平均值之間差異較大；標準差較小代表這些數值較接近平均值。

在各項家庭友善措施評分上的差異情況。透過比較組間變異與組內變異，判斷不同群體的觀點是否具有統計上的顯著性差異。

探索性因素分析將用於識別和解釋受訪者對家庭友善措施態度的潛在因素；是一種提取潛在因素的統計學方法，能夠將眾多關係錯綜複雜的變數綜合為少數幾個核心因素。這分析將幫助我們理解不同變數之間的潛在關係，並揭示受訪者取態背後的主要因素。

多元迴歸分析則用於探討多個獨立自變數（Independent Variable $X_1, X_2, \dots, X_k$ ）如何影響依變數（Dependent Variable, Y ）即 $Y = f(X_1, X_2, \dots, X_k)$ ，從而更全面地了解影響家庭友善措施在教會接納程度的因素。此分析方法允許我們控制其他自變數的效果，進而測試和量化每個獨立自變數的相對影響力。多元迴歸分析更有助於我們探討哪些受訪者背景及對家庭友善措施的看法，顯著地影響受訪者在不同情況下對家庭友善措施的接納態度，並為政策制定和實踐提供實證依據。

3. 研究結果

本研究的問卷調查於2025年4月1日至2025年5月31日期間進行，成功收回403份有效問卷，分析結果如下：

3.1 受訪者背景資料

是次調查的受訪者中，女性佔多數，共246人（61%），男性則有157人（39%）（圖1）。年齡分佈方面，受訪者主要集中在55-64歲群組，共156人（38.7%）；其次是45-54歲，共125人（31%）；65歲或以上的長者有56人（13.9%）；35-44歲有44人（10.9%）；25-34歲有21人（5.2%）；而24歲或以下的年輕人僅有1人（0.2%）

(圖2)。在個人入息方面，比例最高的是高於\$40,000的群組，共98人(24.3%)；其次是\$20,001-\$30,000，共91人(22.6%)；少於\$10,000的有89人(22.1%)；\$10,001-\$20,000的有69人(17.1%)；\$30,001-\$40,000的有56人(13.9%) (圖3)。婚姻狀況顯示，大部分受訪者已婚，共290人(72%)；未婚者有85人(21.1%)；離婚者有15人(3.7%)；喪偶者有13人(3.2%) (圖4)。在居住情況方面，獨居者僅有43人(10.7%)，大部分受訪者並非獨一居有360人(89.3%)。當中與配偶同住有256人(63.5%)；與子女同住有161人(40%)；與父母同住有49人(12.2%)；與朋友同住的比例僅佔5人(1.2%) (圖5)。綜合而言，是次受訪者以中高齡(特別是45-64歲)已婚女性為主，大部分與配偶同住且並非獨居，與子女或父母同住的比例相對較低。

圖1 性別

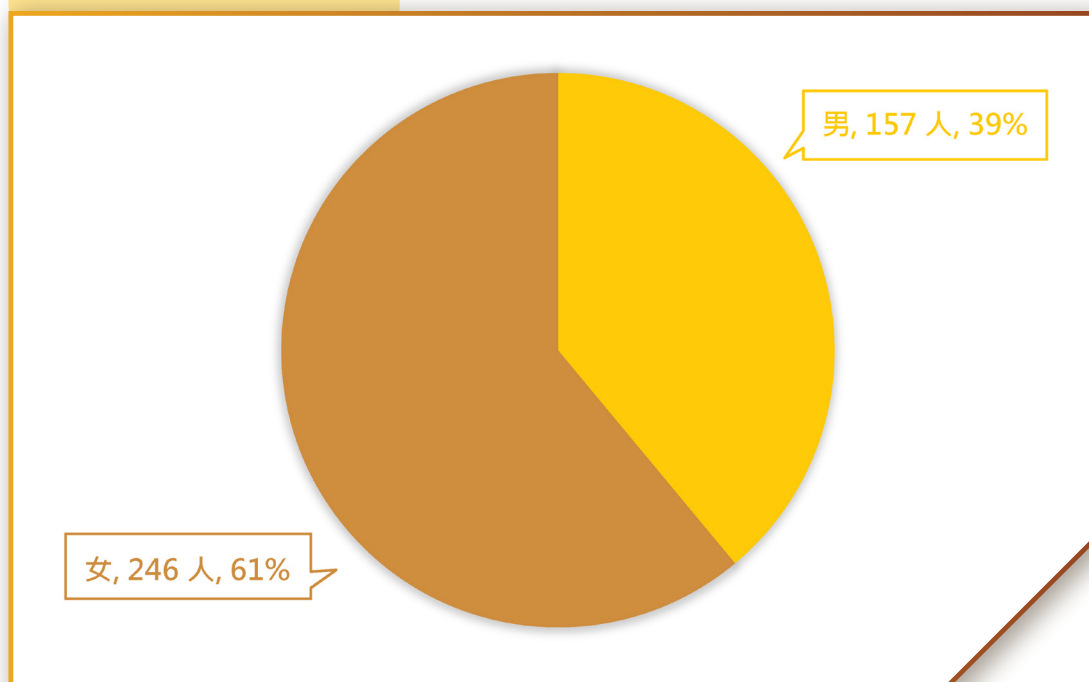


圖2 年齡

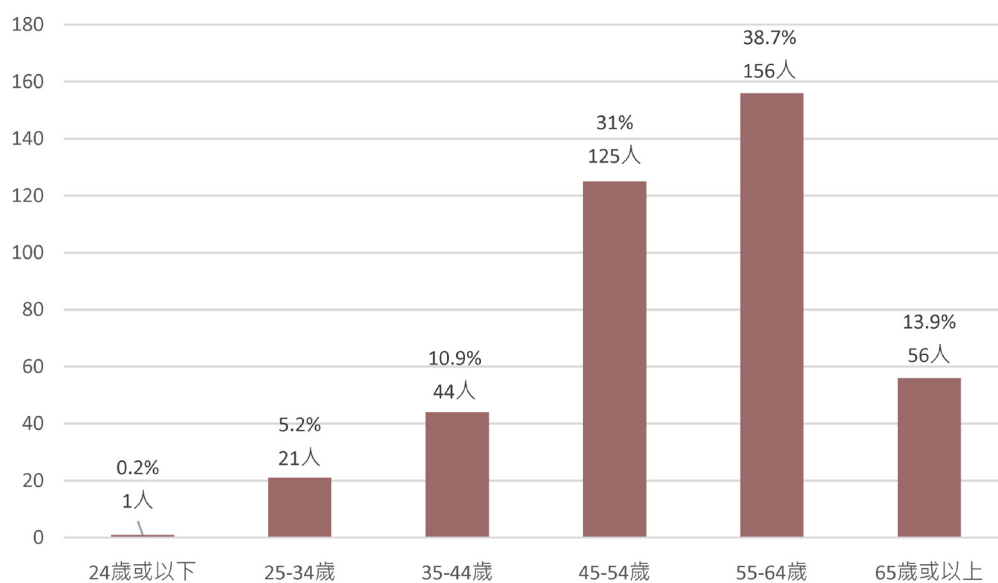


圖3 個人入息



圖4 婚姻狀況

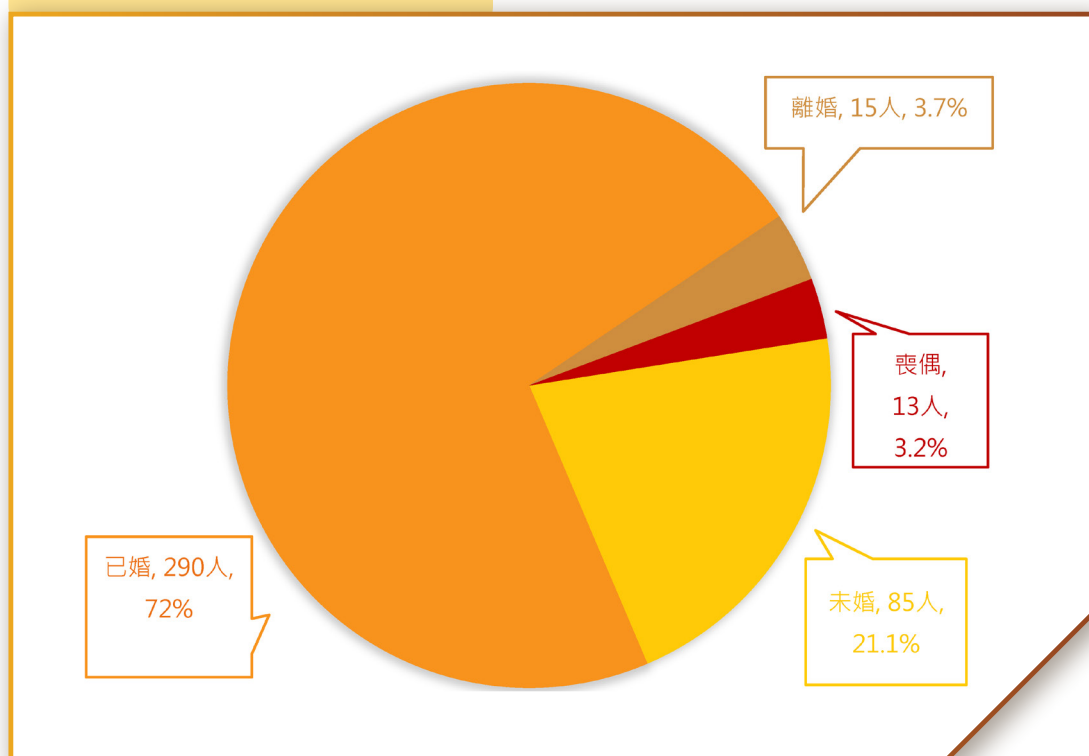


圖5 居住狀況

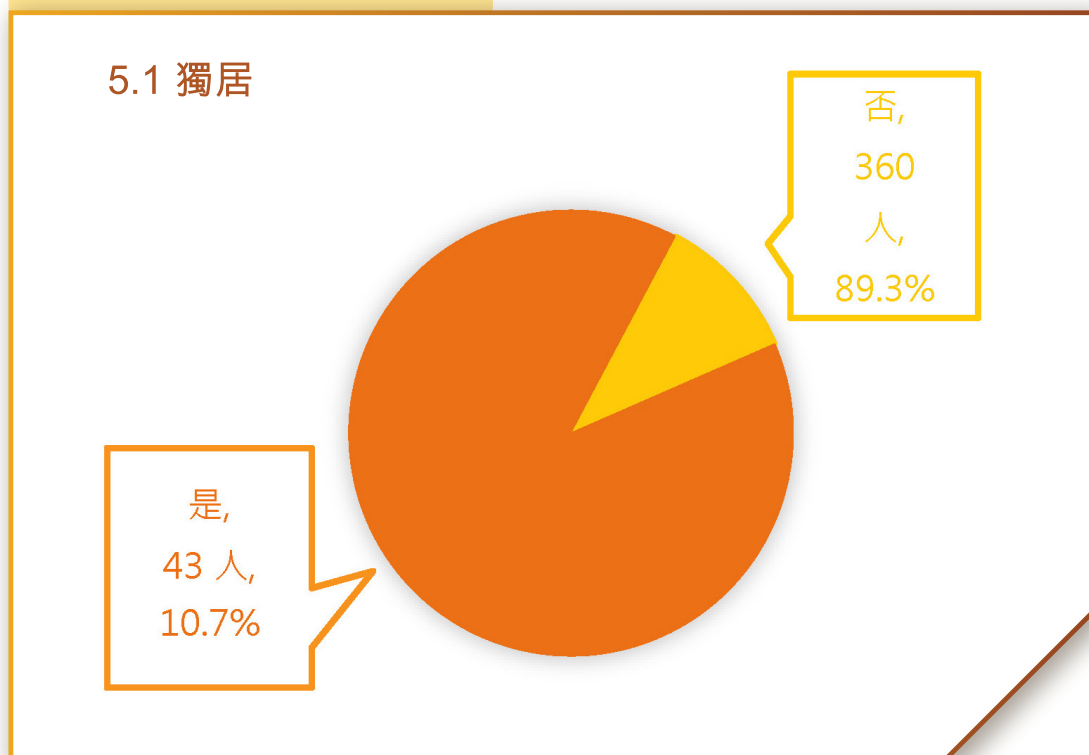


圖5 居住狀況

5.2 與配偶同住

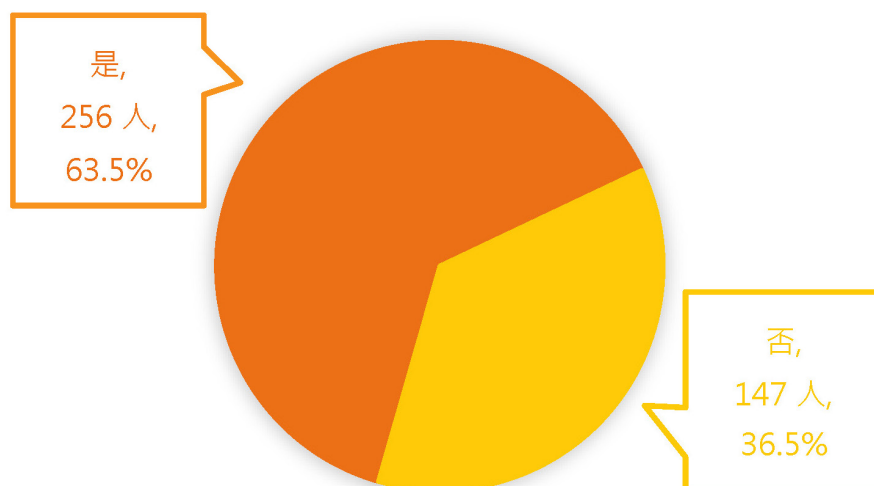


圖5 居住狀況

5.3 與子女同住

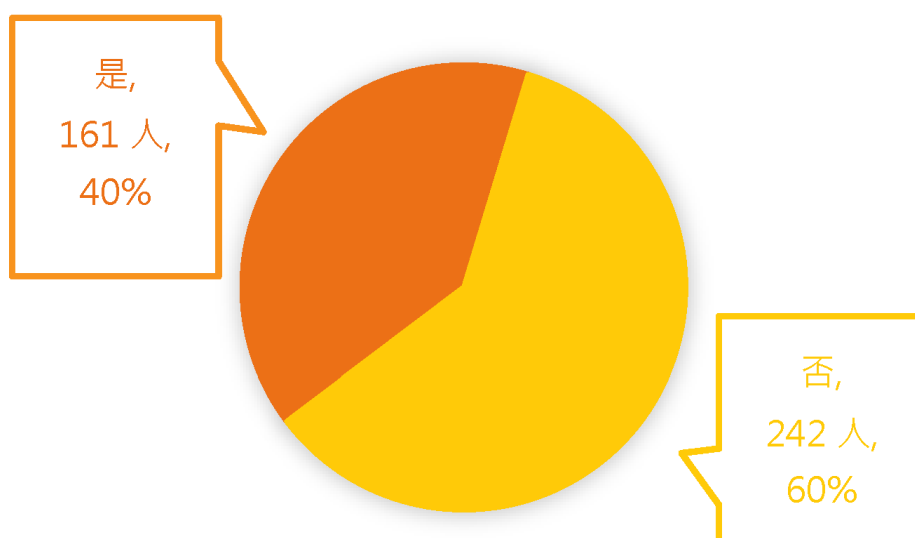


圖5 居住狀況

5.4 與父母同住

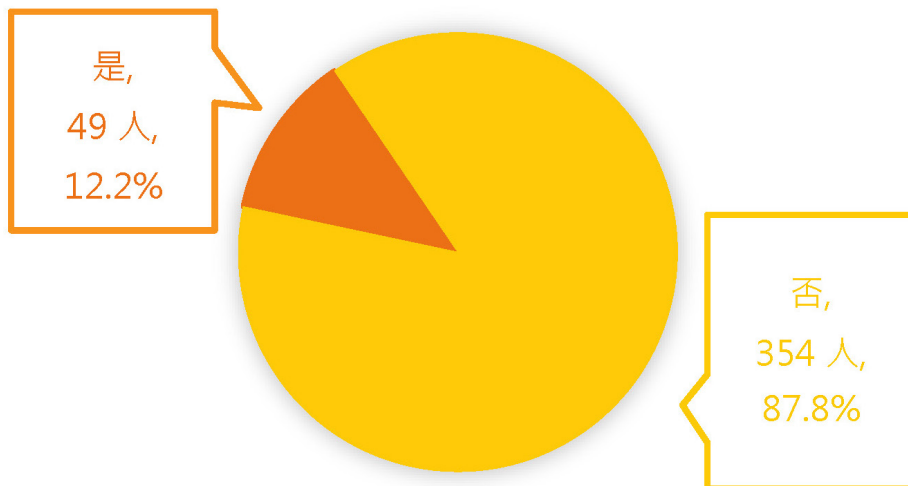
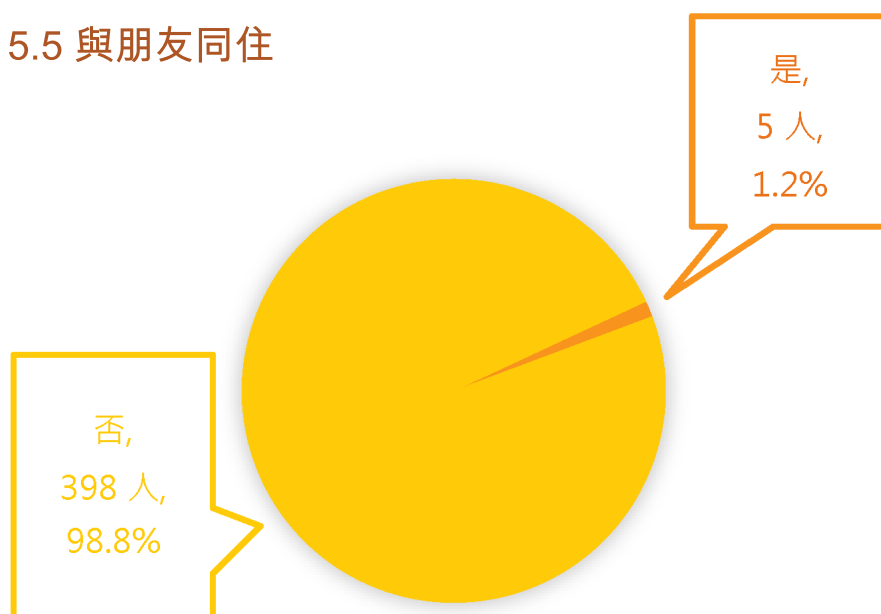


圖5 居住狀況

5.5 與朋友同住



宗教背景方面，來自傳統和其他宗派的受訪者各佔一半，當中三宗派有146人，佔37.8%；禮儀教會（Liturgical Church）有43人，佔11.1%；其他宗派的則有197人，佔51%（圖6）。超過六成受訪者都是事奉人員，教牧同工有123人，佔30.5%；擔任導師或組長的有97人，佔24.1%；長執則有29人，佔7.2%；一般會友有154人，佔38.2%（圖7）。

圖6 教會所屬宗派

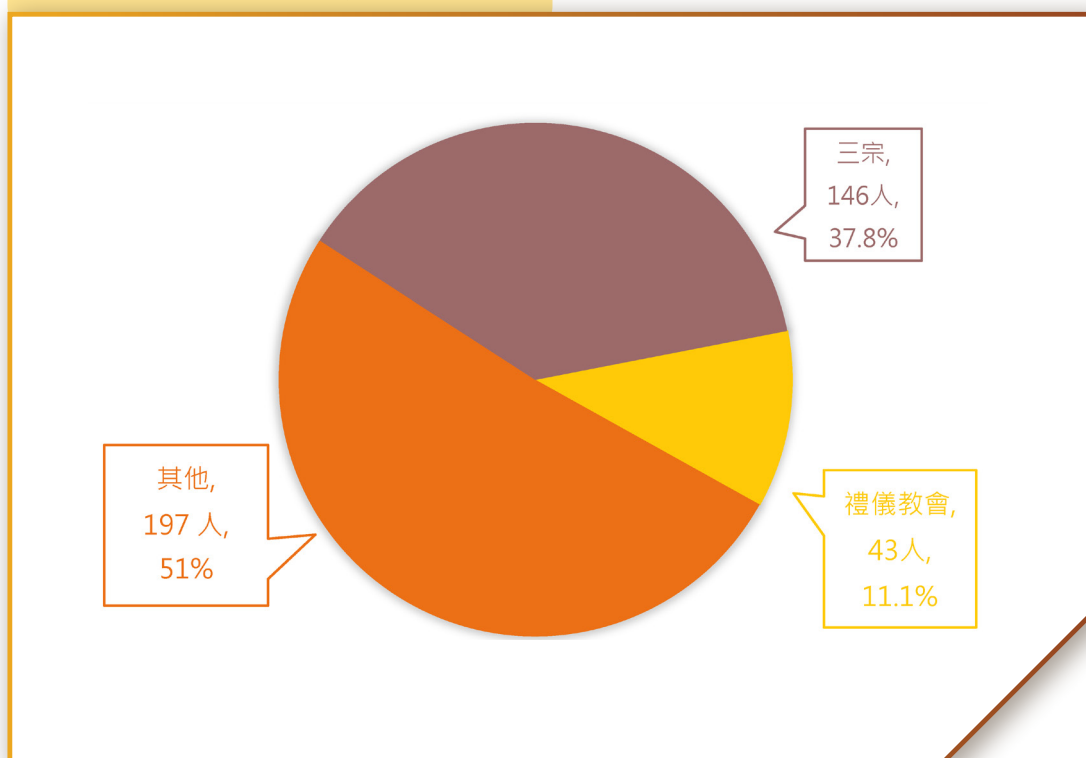
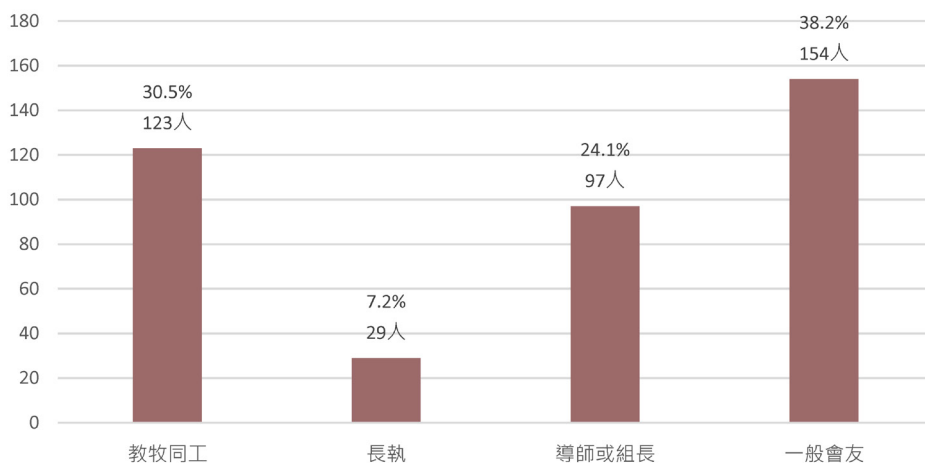


圖7 教會擔任角色



是次受訪者多屬中小型教會（51至200人），共有214人，佔53.1%；其次為大型教會（201人或以上），共有153人，佔38%；來自小型教會（50人及以下）的僅36人，佔8.9%（圖8）。

事奉地點方面，以九龍為主，共169人，佔46%；其次是新界，共137人，佔38%；在香港島事奉的則有59人，佔16.2%（圖9）。居住地點方面，以新界區為主，共237人，佔58.8%；其次是九龍，共114人，佔28.3%；在香港島居住的則有52人，佔12.9%（圖10）。

工作時間上，以全職工作為主，共242人，佔74.7%；兼職事奉的有82人，佔25.3%（圖11）。工作地點以固定地點為主，當中以辦公室（125人，36.8%）及堂會（122人，35.9%）比例最高；彈性地點工作的有72人，佔21.2%；在居家事奉的僅21人，佔6.2%（圖12）。

主要事奉範疇方面，比例最高的是兒童青少年教育，共78人，佔20.3%；其次是講道，共62人，佔16.1%；行政支援有53人，佔13.8%；其他包括音樂敬拜有38人（9.9%）、聖經教導有34人（8.8%）、社區服務有29人（7.5%）、靈性輔導有18人（4.7%）及差傳佈道有14人（3.6%）；沒有參與任何事奉的有59人，佔15.3%（圖13）。

綜合而言，超過七成受訪者為全職事奉人員，且事奉地點以固定場地為主，屬彈性工作模式者比例不高。所屬堂會多具一定規模（中小型或大型），來自小型堂會的比例不足一成。三大主要事奉範疇分別為兒童青少年教育、講道及行政支援。

圖8 堂會規模

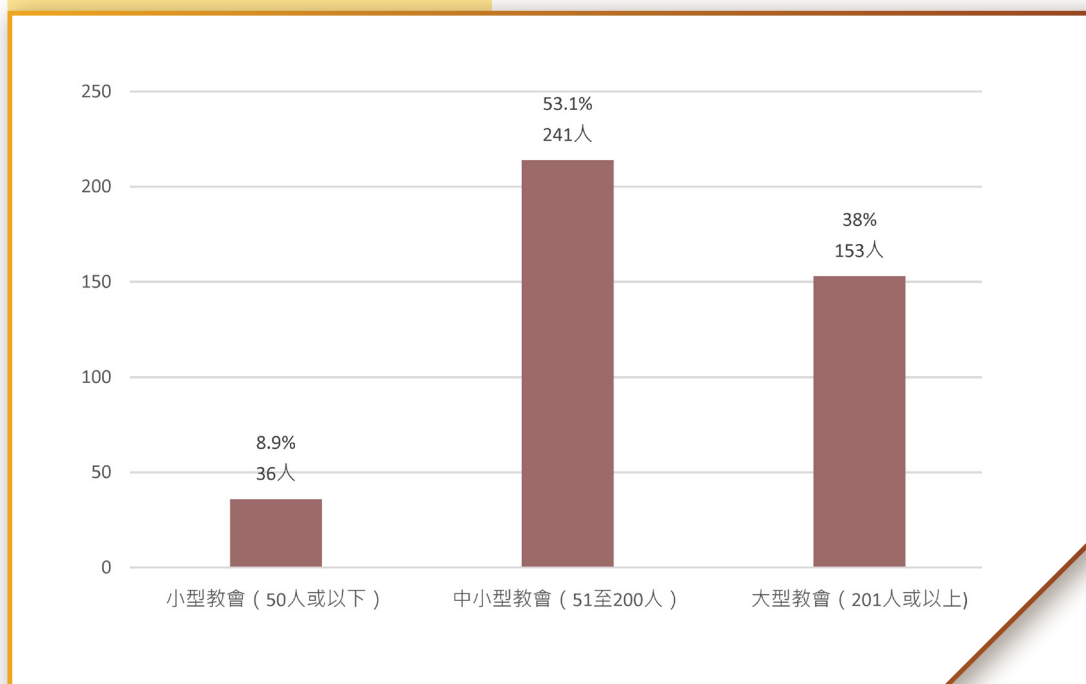


圖9 事奉地點

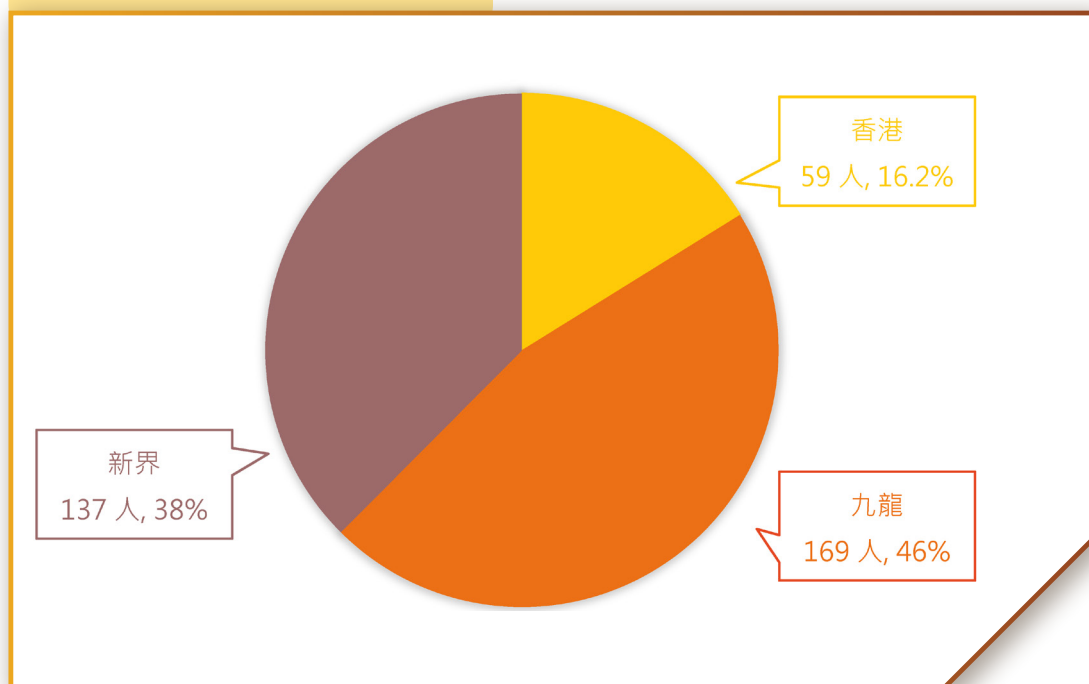


圖10 居住地點

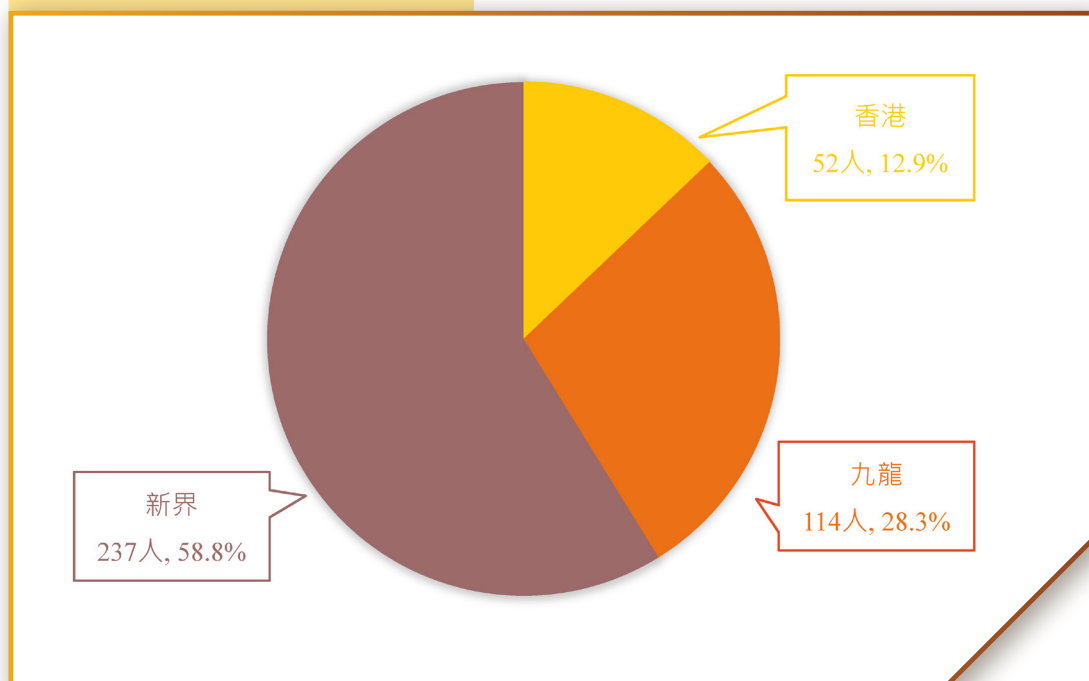


圖11 工作時間

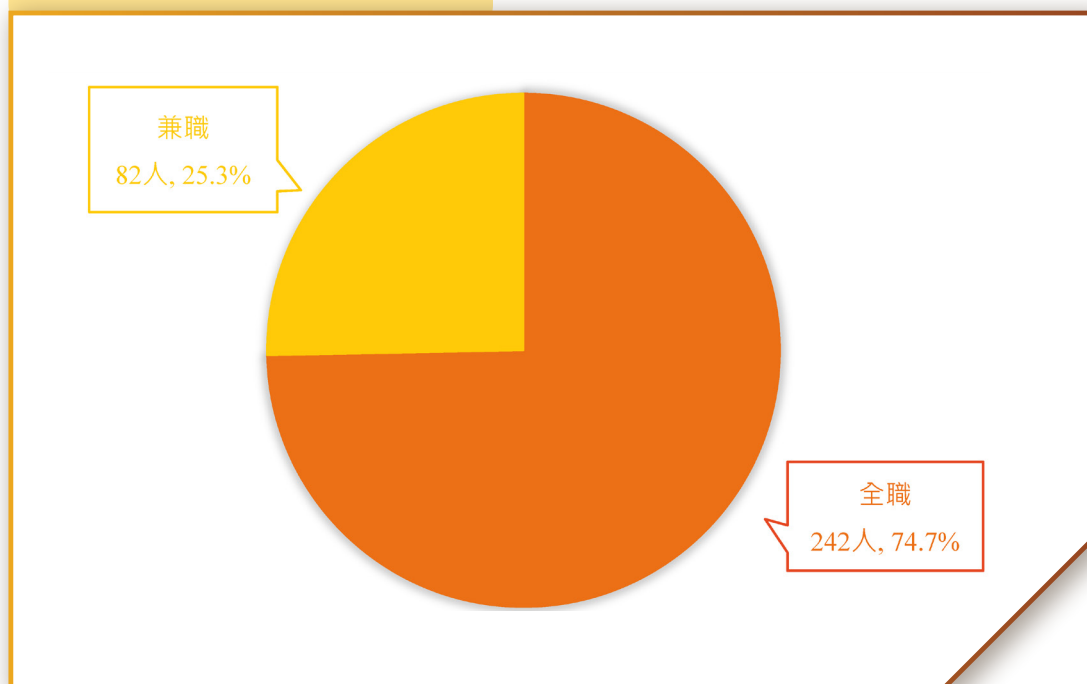


圖12 工作地點

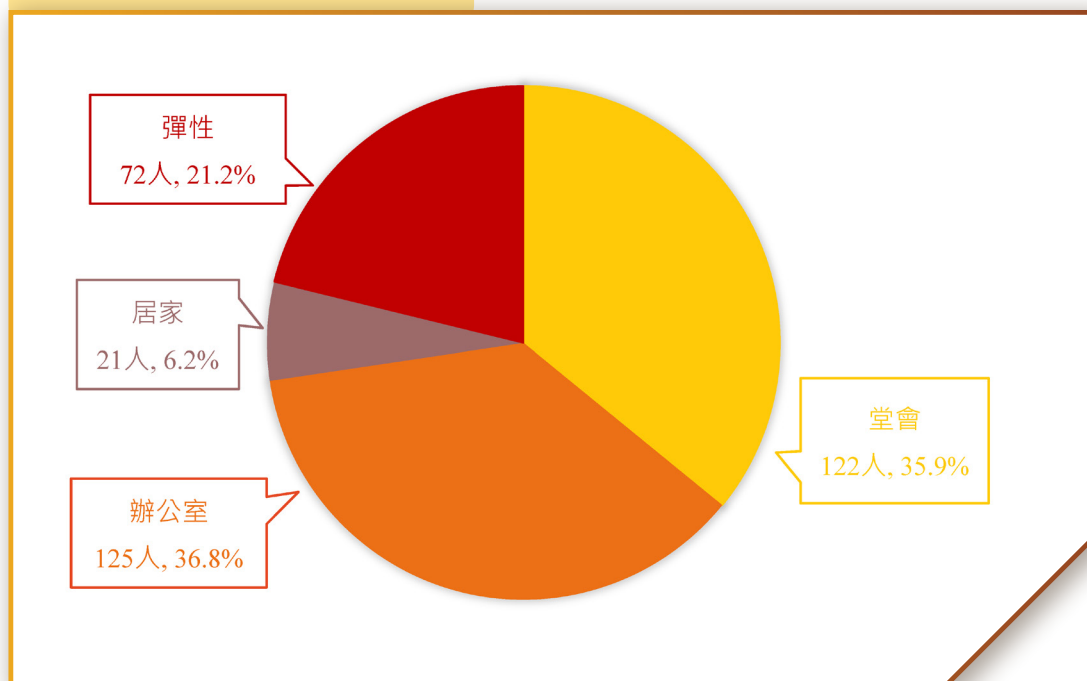
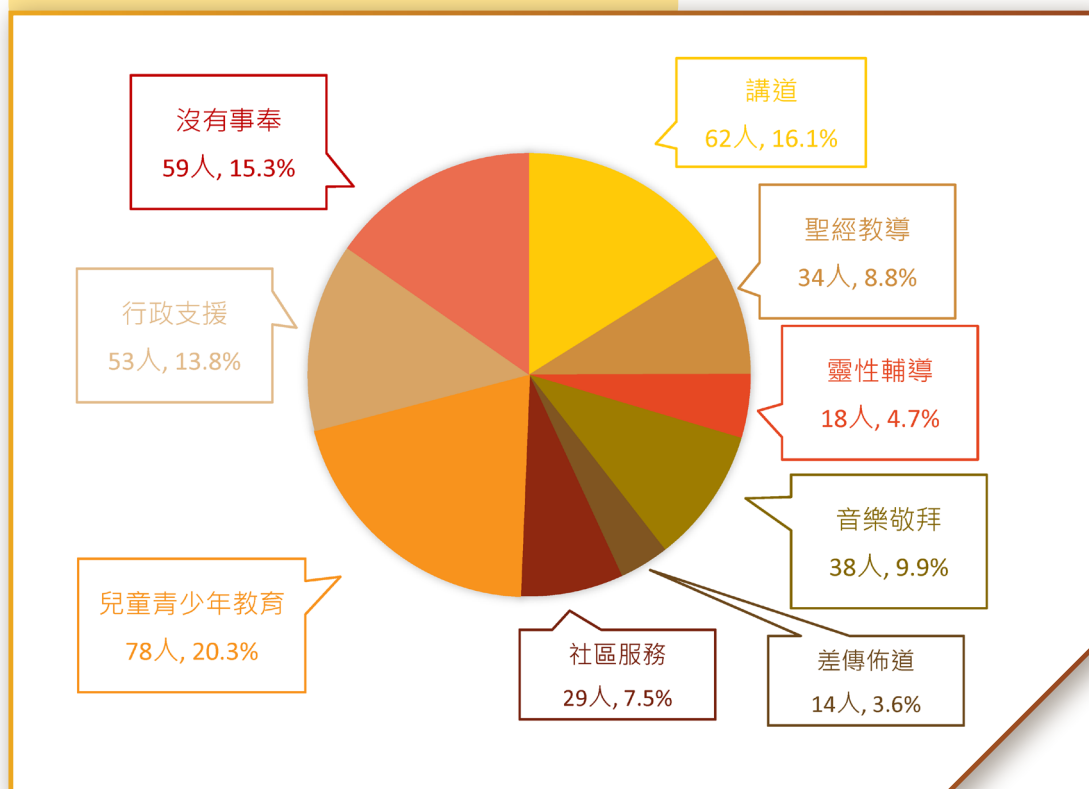


圖13 在堂會主要事奉範疇



3.2 敘述統計結果

此部分調查邀請受訪者表達自己對教會家庭友善措施的看法和滿意度，1分表示「絕不同意」，7分表示「非常認同」。

教會對家庭友善措施應有的意識

整體而言，大部分受訪者高度認同教會與家庭價值之間的密切關係，並認為教會在促進家庭和諧與友善環境上肩負重要責任。其中「教會有責任推廣家庭價值」與「促進家庭關係和諧是基督教核心信仰和價值觀」得分最高，平均分分別為6.164（標準差為1.110）與6.159（標準差為1.072）；其次為「教會和家庭生活密不可分」平均分5.896（標準差為1.211）以及「教會應致力為同工提供家庭友善的環境」平均分5.871（標準差為1.182）。

「教會有責任維繫家庭生活」及「教會應致力為會友提供家庭友善的環境」的平均分則分別為5.685（標準差為1.330）與5.702（標準差為1.238），雖仍屬於較高分數範圍，但相較於其他項目略低，顯示在落實對家庭生活的責任與為會友創造家庭友善環境方面，受訪者的認同程度略有保留，或認為實際情況與理想之間仍存在差距。

題目	平均值	標準差
B1.1. 促進家庭關係和諧是基督教核心信仰和價值觀	6.159	1.072
B1.2. 教會有責任維繫家庭生活	5.685	1.330
B1.3. 教會有責任推廣家庭價值	6.164	1.110
B1.4. 教會和家庭生活密不可分	5.896	1.211
B1.5. 教會應致力為同工提供家庭友善的環境	5.871	1.182
B1.6. 教會應致力為會友提供家庭友善的環境	5.702	1.238

表 1 受訪者認為教會對家庭友善措施應有的意識

教會在家庭友善政策方面實際運作

整體而言，受訪者對所屬教會在推行及落實家庭友善措施的認同度屬中等水平，各項平均分大多介乎4.3至4.9分，顯示教會在資源、設施與支援方面仍有進一步提升空間。分數最高的是「你所屬教會了解家庭友善措施的重要」，平均分為4.945（標準差為1.388）；其次是「教會安排活動時會盡量考慮會友全家可以一起參與」及「你所屬教會提供足夠的家庭友善設施（如育兒室、青少年康樂空間等）」，平均分分別為4.692（標準差為1.468）及4.670（標準差為1.491）。

多項評分約4.5分，包括「你所屬教會舉行符合不同年齡層需要

的活動時，會考慮如何促進家庭成員之間的互動」（平均分4.653，標準差1.405）、「你所屬教會提供足夠的教導（講道、小組）宣揚家庭價值」（平均分4.491，標準差1.470）以及「你所屬教會提供足夠資源營造家庭友善的環境」（平均分4.551，標準差1.398）。

分數較低的項目集中在針對特定群體的支援，包括「你所屬教會為事奉不同年齡層（兒童／青少年／長者）的同工提供足夠的培訓和支援」（平均分4.372，標準差1.423）、「你所屬教會為照顧不同年齡層家人（兒童／青少年／長者）的會友提供足夠的指引和支援」（平均分4.387，標準差1.376）及「你所屬教會為殘疾和有特殊需要的家庭成員提供足夠的支援」，後者平均分最低，為3.923（標準差1.570），反映該範疇的支援措施相對不足。

	題目	平均值	標準差
B1.7.	你所屬教會了解家庭友善措施的重要	4.945	1.388
B1.8.	你所屬教會提供足夠資源營造家庭友善的環境	4.551	1.398
B1.9.	你所屬教會提供足夠的家庭友善設施（如育兒室、青少年康樂空間等）	4.670	1.491
B1.10.	你所屬教會舉行符合不同年齡層需要的活動時，會考慮如何促進家庭成員之間的互動	4.653	1.405
B1.11.	你所屬教會為事奉不同年齡層（兒童／青少年／長者）的同工提供足夠的培訓和支援	4.372	1.423
B1.12.	你所屬教會為照顧不同年齡層家人（兒童／青少年／長者）的會友提供足夠的指引和支援	4.387	1.376
B1.13.	你所屬教會為殘疾和有特殊需要的家庭成員提供足夠的支援	3.923	1.570
B1.14.	你所屬教會提供足夠的教導（講道、小組）宣揚家庭價值	4.491	1.470
B1.15.	教會安排活動時會盡量考慮會友全家可以一起參與	4.692	1.468

表2 受訪者評價教會在家庭友善政策方面實際運作

教會對同工的家庭友善措施

整體而言，受訪者普遍認同教會應推行多項有助同工兼顧家庭與事奉的措施，平均分大多介乎5分以上，顯示受訪者對彈性工作安排及友善政策的支持度較高。其中得分最高的是「邀請及招待同工的家人一起參與教會的活動」（平均分5.864，標準差為1.364）；其次是「容許同工在不影響必要工作下可彈性調節工時，但維持整周工作時數不變」，平均分達5.826（標準差為1.215）、還有「容許同工之間在有需要時自行調班」（平均分5.759，標準差為1.229）、「同工過了合約制定的退休年齡，教會會與適合的同工商討，延長其退休年齡」（平均分5.73，標準差為1.349），以及「跟隨政府提供額外3日有薪育兒假」（平均分5.72，標準差為1.464）。

多項措施的平均分亦達到5.5分以上，包括「容許同工在需要時申請無薪假期以配合照顧家庭的短期需要」（平均分5.687，標準差為1.274）、「推行男士額外的有薪或無薪侍產假」（平均分5.581，標準差為1.461）、「容許同工需要照顧家庭成員時偶然在家工作」（平均分5.558，標準差為1.464）、「提供免費或補貼給予事工相關進修課程」（平均分5.548，標準差為1.418）、「提供超時工作補假」（平均分5.533，標準差為1.552）、「推行彈性上班時間以便同工照顧家人的需要」（平均分5.543，標準差為1.34）、「為同工提供專職所需要的培訓」（平均分5.516，標準差為1.46），以及「公平地編配事工安排」（平均分5.501，標準差為1.356）。

分數較低的項目主要涉及額外福利或特定群體的支援，例如「容許同工在有需要時攜同寵物當值」平均分僅3.35（標準差為1.873）、「提供同工免費或補貼的理財和置業諮詢」平均分4.241（標準差為1.843）、「提供超時工作津貼」平均分4.375（標準差為2.011）、「容許同工彈性選擇，以薪金代替補假(例如超時工作

等)」平均分4.427（標準差為1.904），以及「為於偏遠地區居住的同工提供交通津貼」平均分4.414（標準差為1.947）。這些措施或因適用範圍有限、涉及額外成本，或受訪者認為並非核心需求而獲得較低支持度。

結果顯示，教會在家庭友善意識上已形成一定的群體共識，絕大多數受訪者支持調整工作條件以配合家庭需要，反映出「同工亦是家庭角色承擔者」的認知日益成熟。在各項措施中，高得分題項主要集中於時間彈性（如B2.7「容許同工之間在有需要時自行調班」、B2.9「容許同工在不影響必要工作下可彈性調節工時」）、家庭參與（B2.34「邀請及招待同工的家人一起參與教會的活動」）以及延伸法定假期（B2.10「跟隨政府提供額外3日有薪育兒假」）。這些措施屬於非金錢性、重人情味的安排，推行門檻相對較低，可視為短期內優先落實的方向。另一方面，部分題目標準差較高，如「容許同工在有需要時攜同寵物當值」、「容許同工以薪金取代補假」及「提供理財和置業輔導」等，顯示在不同文化背景或部門間存在較大意見分歧，因此宜因地制宜，先行分層試行並收集反饋，再作全面推行的考慮。

題目	平均值	標準差
B2.1. 推行彈性上班時間以便同工照顧家人的需要	5.543	1.34
B2.2. 推行每月最少有六天有薪假期	5.491	1.526
B2.3. 推行男士額外的有薪或無薪侍產假	5.581	1.461
B2.4. 容許同工產假後能享用較長的無薪假	5.385	1.422
B2.5. 鼓勵和容許同工結婚或生育後享用有薪或無薪安息年（暫停事奉一年或數個月）	4.918	1.7
B2.6. 會議時間編排避免對同工的家庭生活造成太大影響。	5.417	1.359

	題目	平均值	標準差
B2.7.	容許同工之間在有需要時自行調班。	5.759	1.229
B2.8.	容許同工在需要時申請無薪假期以配合照顧家庭的短期需要	5.687	1.274
B2.9.	容許同工在不影響必要工作下可彈性調節工時，但維持整周工作時數不變。	5.826	1.215
B2.10.	跟隨政府提供額外3日有薪育兒假。	5.72	1.464
B2.11.	提供同工免費或補貼的幼兒或兒童照顧服務	4.695	1.72
B2.12.	容許同工需要照顧家庭成員時偶然在家工作	5.558	1.464
B2.13.	容許同工在有需要時攜同年幼子女當值	5.462	1.459
B2.14.	容許同工在有需要時攜同寵物當值	3.35	1.873
B2.15.	提供同工免費或補貼的健康醫療諮詢或活動	5.27	1.563
B2.16.	提供同工免費或補貼的心理諮詢	5.29	1.608
B2.17.	提供同工免費或補貼的理財和置業諮詢	4.241	1.843
B2.18.	提供免費或補貼給予家庭成員進行輔導（如SEN等）	4.737	1.797
B2.19.	提供持續晉升階梯	4.95	1.598
B2.20.	避免安排工作時段間隔過長（i.e.中間有幾小時的非辦公時間）	5.258	1.474
B2.21.	盡量避免超時工作	5.196	1.548
B2.22.	提供超時工作補假	5.533	1.552
B2.23.	提供超時工作津貼	4.375	2.011
B2.24.	為於偏遠地區居住的同工提供交通津貼	4.414	1.947
B2.25.	靈活彈性聘請不同工時的同工	5.184	1.683
B2.26.	為同工提供專職所需要的培訓	5.516	1.46
B2.27.	提供「停薪留職」制度予有需要同工放長假	5.032	1.61

	題目	平均值	標準差
B2.28.	同工過了合約制定的退休年齡，教會會與適合的同工商討，延長其退休年齡。	5.73	1.349
B2.29.	提供優於法例並與同工服務年資掛鈎的福利	5.216	1.528
B2.30.	提供免費或補貼給予事工相關進修課程	5.548	1.418
B2.31.	按同工的家庭需要編配工作	4.963	1.555
B2.32.	公平地編配事工安排	5.501	1.356
B2.33.	容許同工彈性選擇，以薪金代替補假（例如超時工作等）	4.427	1.904
B2.34.	邀請及招待同工的家人一起參與教會的活動	5.864	1.364

表 3 受訪者評價教會對同工的家庭友善措施的可行性

整體評價

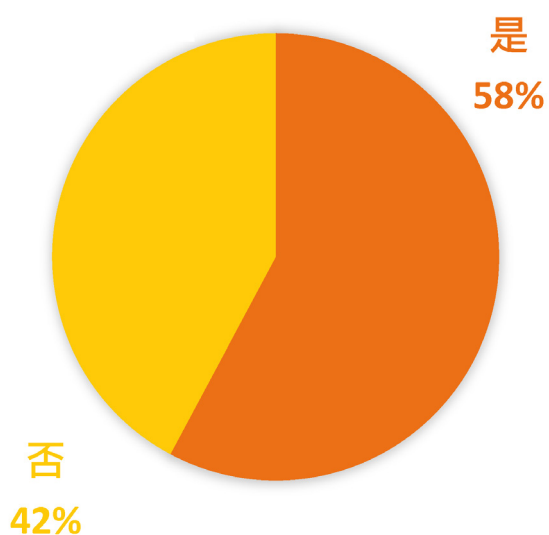
在整體評價方面，大部分受訪者認為所屬堂會屬於家庭友善的教會。有71.5%的受訪者選擇5分或以上，其中以5分（35.2%）及6分（24.6%）最為集中，選擇7分的比例為11.7%。相對而言，選擇3分或以下的比例僅佔9.3%。整體平均分為5.062（標準差為1.221），顯示受訪者普遍對堂會的家庭友善程度持肯定態度，但距離「非常友善」的滿分評價仍有一定提升空間。

題目	1	2	3	4	5	6	7
B3. 整體而言，你認為所屬堂會是家庭友善的教會嗎？	1.2	1.2	6.9	19.1	35.2	24.6	11.7
平均值	5.062						
標準差	1.221						

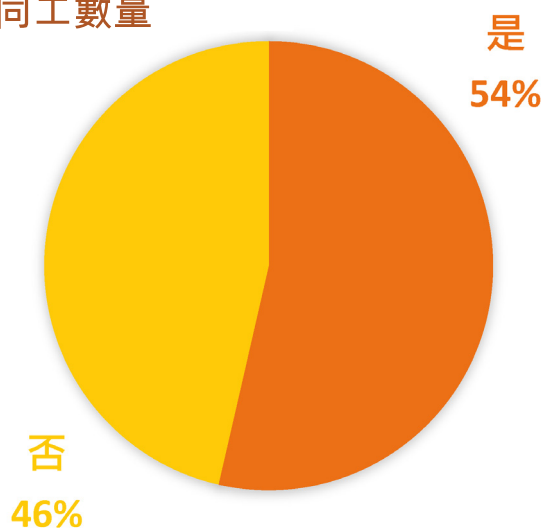
表 4 受訪者評價教會在家庭友善政策方面實際運作

受訪者普遍認為堂會未能推行家庭友善措施的主要原因，依次為財政因素（58%）、同工人數不足（54%）、行政體系限制（49%），以及神學觀念（13%）（圖B4.1-4.4）。這反映出，大多數人認為家庭友善政策的推行主要受限於實質資源（如經費與人力）及組織制度，而神學觀念僅佔少數，僅有13%的受訪者視其為阻力，顯示理念層面的分歧並非推行此類政策的主要障礙。

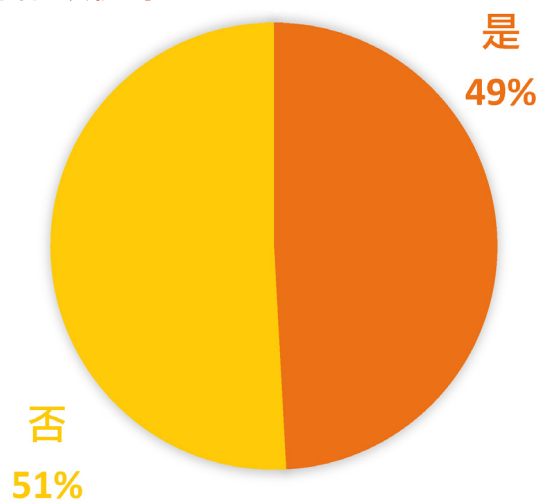
B4.1 財政



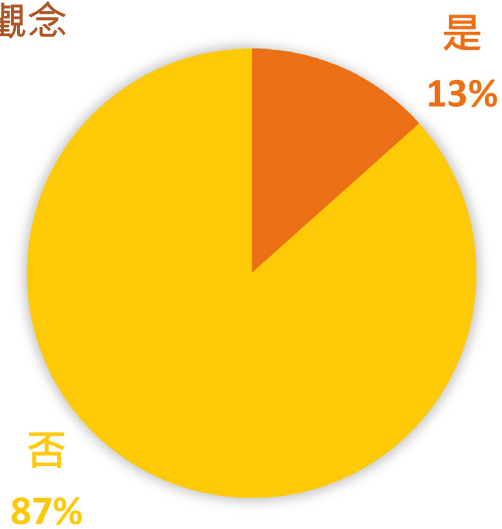
B4.2 教牧同工數量 (Pastor and Staff Numbers)



B4.3 堂會行政體系



B4.4 神學觀念



3.3 分差分析

本部分旨在探討受訪者的背景和角色，如何影響他們對教會家庭友善措施的看法和滿意度。

年齡層

分差分析（ANOVA）結果顯示，不同年齡層受訪者在對教會家庭友善措施的評價上，呈現一定差異。首先，在B1.1至B1.6（教會對家庭友善措施應有的意識）中，各年齡層之間的評分沒有統計上的顯著差異，顯示受訪者普遍認同這些基本理念。⁴

然而，在B1.7至 B1.15（教會家庭友善措施的實際運作）中，有部分題目則出現統計上顯著差異（ p 值均 <0.05 ）。其中，B1.10「教會舉行活動是否考慮促進家庭互動」（ $p=0.0129$ ）：年齡愈高評價愈高，25—34歲組最低（4.05），45—54歲組最高（4.89），反映年長者更認可教會在促進家庭互動方面的努力。B1.14「教會是否提供足夠教導推廣家庭價值」（ $p=0.0173$ ）：35—44歲與45—54 歲的評價較高（分別為4.68與4.73），但至55—64歲則下降至4.22，顯示中壯年對家庭價值宣導的肯定度最高。B1.15「活動安排是否考量全家參與」（ $p=0.0229$ ）：35—54歲間評價明顯較高（約4.90），而25—34歲組僅4.10，呈現類似的年齡分歧。

在B2.1至B2.34（教會對同工的家庭友善措施的可行性）中，不同年齡層的有部分題目亦存在顯著差異（ p 值均 <0.05 ）。例如，B2.3「推行男士額外的有薪或無薪侍產假」（ $p=0.0443$ ）：雖然整體支持度中等偏高，但35—44歲族群支持度明顯高於其他年齡層，顯

⁴ 在統計檢定中， p 值代表「觀察到的結果可能僅是隨機出現的機率」。 p 值愈小，表示差異愈值得相信。通常我們會預先設定一個顯著水平（例如 0.05），若 p 值小於此標準，便認定研究結果具有統計上的顯著差異。 F 值則是源自ANOVA分析，用於比較「組別之間」與「組別內部」的變異程度。當 F 值較大，且對應的 p 值很小時，就表示不同組別之間確實存在顯著差異，而非偶然所致。

示其對職場家庭平等的敏感度較強。B2.14「同工可攜寵物當值」（ $p=0.0021$ ，差異最顯著）：支持度隨年齡遞減，55—64歲（3.08）和65歲以上（2.79）最低，顯示年長者對此措施的包容度較低。

整體而言，中壯年族群（35—54歲）對教會的家庭友善措施評價最為正面，而年輕族群（25—34歲）評價普遍偏低，可能反映其對堂會在制度與文化上支持家庭的落差感受更為敏銳。

		p 值	F 值	平均值 24歲 或以下	平均值 25-34歲	平均值 35-44歲	平均值 45-54歲	平均值 55-64歲	平均值 65歲 或以上
B1.10.	你所屬教會舉行符合不同年齡層需要的活動時，會考慮如何促進家庭成員之間的互動	0.0129	2.9372	7 (數據不足)	4.0476 (1.2032)	4.75 (1.4487)	4.888 (1.3982)	4.4487 (1.4018)	4.8036 (1.3406)
B1.14.	你所屬教會提供足夠的教導（講道、小組）宣揚家庭價值	0.0173	2.7863	6 (數據不足)	4.0476 (1.2836)	4.6818 (1.4269)	4.728 (1.4997)	4.2179 (1.4997)	4.7143 (1.3033)
B1.15.	教會安排活動時會盡量考慮會友全家可以一起參與	0.0229	2.6426	6 (數據不足)	4.0952 (1.3381)	4.9773 (1.3891)	4.904 (1.5632)	4.4615 (1.5632)	4.8393 (1.2177)
B2.3.	推行男士額外的有薪或無薪侍產假	0.0443	2.3007	7 (數據不足)	6 (1)	5.9318 (1.2649)	5.728 (1.5365)	5.4167 (1.5365)	5.25 (1.4554)
B2.14.	容許同工在有需要時攜同寵物當值	0.0021	3.8335	6 (數據不足)	3.4762 (1.8335)	3.7273 (2.0042)	3.768 (1.8016)	3.0769 (1.8016)	2.7857 (1.4361)

表5 不同年齡層對家庭友善措施的評價

教會角色

不同教會角色（長執、教牧同工、一般會友、導師或組長）在對家庭友善相關項目的評分上存在統計上顯著差異（ p 值均 <0.05 ）。在理念層面，「教會有責任推廣家庭價值」（B1.3； $p=0.0042$ ）中，教牧同工的平均分最高（6.35），顯示其對該信念有最強烈的認同；相對地，長執及一般會友的平均分較低（分別為5.79與5.98）。「教會和家庭生活密不可分」（B1.4）同樣呈現此趨勢，教牧同工平均6.17分，高於其他群體。

在實務層面，「教會是否為照顧不同年齡層家人的會友提供足夠的指引和支援」（B1.12）以及「教會是否提供足夠教導宣揚家庭價值」（B1.14）則由一般會友給予最高評價（平均4.68與4.75），反映出他們對堂會在實際推行家庭友善措施上的感受相對較佳。相對而言，導師或組長的整體評分偏低，例如在B1.12僅得4.09分，或反映其作為前線執行者更直接感受到資源不足或制度支援的缺口。整體而言，理念與實踐層面之間，角色差異導致了不同的評價，顯示教會需要針對不同角色的期待與需求，開展更深入的對話與調整。

在涉及員工福利的具體措施上，長執（雇主）與教牧同工（員工）的評價差異尤為明顯，且差異均達統計顯著水平（ p 值 ≤ 0.05 ）。在「提供幼兒照顧服務」（B2.11）上，長執平均分4.72，而教牧同工僅4.15；「提供超時工作津貼」（B2.23）的差距更大，長執4.38，而教牧同工僅3.37。同樣情況出現在「交通津貼」（B2.24，長執4.14、教牧3.63）、「彈性選擇薪金代替補假」（B2.33，長執4.41、教牧3.54）及「提供晉升階梯」（B2.19，長執5.38、教牧4.62）。整體而言，教牧同工對財務或物質相關得益的認同度顯著低於長執，而一般會友與導師／組長則

傾向認為財務補償並非家庭友善措施的核心。這或與傳統觀念影響（認為事奉不應追求財務利益）及不同持分者在資源壓力或執行經驗上的差異有關。

另一方面，不同持分者在其他非財務性的家庭友善措施上則沒有顯著分歧（ p 值 > 0.05 ），而其可行性評分普遍較高（多數平均分 > 5.5 ），顯示各群體普遍認為此類措施具實際推行的可能性。這反映出，在資源限制外，教會對於推行重視時間彈性、活動參與及制度性支援的家庭友善措施，存在一定程度的共識基礎。

		p 值	F 值	平均值_ 長執	平均值_ 教牧同工	平均值_ 一般會友	平均值_ 導師或組 長
B1.2.	教會有責任維繫家庭生活	0.0229	3.2148	5.7241 (1.3065)	5.9837 (1.0634)	5.5260 (1.4426)	5.5464 (1.4070)
B1.3.	教會有責任推廣家庭價值	0.0042	4.4638	5.7931 (1.2643)	6.3496 (0.9142)	5.9805 (1.2497)	6.3299 (0.9866)
B1.4.	教會和家庭生活密不可分	0.0148	3.5420	5.8276 (1.1973)	6.1707 (0.9726)	5.7013 (1.3678)	5.8763 (1.1749)
B1.11.	你所屬教會為事奉不同年齡層（兒童/青少年/長者）的同工提供足夠的培訓和支援	0.0309	2.9892	4.2759 (1.1618)	4.2358 (1.2419)	4.6364 (1.4811)	4.1546 (1.5635)
B1.12.	你所屬教會為照顧不同年齡層家人（兒童/青少年/長者）的會友提供足夠的指引和支援	0.0047	4.3890	4.1379 (1.3289)	4.3089 (1.1813)	4.6818 (1.4358)	4.0928 (1.4512)
B1.14.	你所屬教會提供足夠的教導（講道、小組）宣揚家庭價值	0.0070	4.0968	4.0345 (1.4011)	4.5285 (1.2952)	4.7468 (1.5106)	4.1753 (1.5613)

		p 值	F 值	平均值_ 長執	平均值_ 教牧同工	平均值_ 一般會友	平均值_ 導師或 組長
B2.11.	提供同工免費或補貼的幼兒或兒童照顧服務	0.0001	7.2530	4.7241 (1.9438)	4.1463 (1.7211)	5.0909 (1.5397)	4.7526 (1.7620)
B2.19.	提供持續晉升階梯	0.0263	3.1099	5.3793 (1.5678)	4.6179 (1.5864)	5.0065 (1.5945)	5.1546 (1.5768)
B2.23.	提供超時工作津貼	0.0000	17.9375	4.3793 (2.0074)	3.3659 (2.1243)	5.0000 (1.6489)	4.6598 (1.9197)
B2.24.	為於偏遠地區居住的同工提供交通津貼	0.0000	11.6118	4.1379 (1.9589)	3.6341 (2.0215)	4.9026 (1.7518)	4.7113 (1.8425)
B2.33.	容許同工彈性選擇，以薪金代替補假（例如超時工作等）	0.0000	14.4752	4.4138 (1.9552)	3.5447 (1.9638)	4.8701 (1.6792)	4.8454 (1.7815)

表6 不同教會角色對家庭友善措施的評價

堂會規模

堂會規模大小對受訪者對家庭友善措施的評價具有顯著影響。首先，在「提供足夠的家庭友善設施」（B1.9）上，大型教會（201人以上）平均分最高（5.0850），而小型教會僅4.2778，差距明顯，顯示大型堂會在設施與資源上具有優勢。「為事奉不同年齡層的同工提供訓練和支援」（B1.11）同樣呈現顯著差異（ $p<0.01$ ），大型教會平均分4.8497，高於小型教會的4.0833。另一方面，在活動層面，「舉行活動促進家庭互動」（B1.10）亦由大型教會得分略高（4.8824），優於中小型堂會。

整體而言，堂會規模愈大，其家庭友善資源與支持措施的評價愈高；相對地，小型堂會受制於設施與支援條件的限制，落實相關措施時需採取更具策略性的方式。大型教會在多項措施上的評價均顯著較高。例如，在「提供家庭照顧指引和支援」（B1.12），大型教會平均分為4.7908，明顯高於小型教會的4.1667；在「為殘疾與特殊需要家庭成員提供支援」（B1.13）與「教導宣揚家庭價值」（B1.14），大型教會亦分別得到4.2745 與 4.8758 的較高得分。即使在假期與休假安排方面，大型教會也展現較高支持度，例如「容許同工產假後能享用較長的無薪假」（B2.4）與「提供無薪安息年」（B2.5），大型堂會分別得到5.6275及5.2288 的最高得分。

綜合而言，大型教會憑藉較多資源與制度靈活性，能在推行家庭友善措施方面展現更積極的落實能力；相對地，中小型及小型教會則需因應資源條件，尋求更具針對性的實踐策略，以彌補結構上的限制。

		p 值	F 值	平均值_中 小型教會.51 至200人	平均值_大 型教會.201 人以上.	平均值_小 型教會.50人 或以下.
B1.8.	你所屬教會提供足夠資源營造家庭友善的環境	0.0043	5.5274	4.4019 (1.3728)	4.8366 (1.4117)	4.2222 (1.3117)
B1.9.	你所屬教會提供足夠的家庭友善設施（如育兒室、青少年康樂空間等）	0.0000	10.1853	4.4393 (1.4547)	5.0850 (1.4777)	4.2778 (1.3859)
B1.10.	你所屬教會舉行符合不同年齡層需要的活動時，會考慮如何促進家庭成員之間的互動	0.0365	3.3393	4.5093 (1.3027)	4.8824 (1.5128)	4.5278 (1.4240)
B1.11.	你所屬教會為事奉不同年齡層（兒童/青少年/長者）的同工提供足夠的培訓和支援	0.0000	14.8367	4.0794 (1.3629)	4.8497 (1.3897)	4.0833 (1.4015)
B1.12.	你所屬教會為照顧不同年齡層家人（兒童/青少年/長者）的會友提供足夠的指引和支援	0.0000	11.1552	4.1355 (1.2984)	4.7908 (1.3938)	4.1667 (1.3836)
B1.13.	你所屬教會為殘疾和有特殊需要的家庭成員提供足夠的支援	0.0019	6.3882	3.7196 (1.5461)	4.2745 (1.6069)	3.6389 (1.2907)
B1.14.	你所屬教會提供足夠的教導（講道、小組）宣揚家庭價值	0.0002	8.8024	4.2664 (1.4205)	4.8758 (1.4926)	4.1944 (1.3484)
B2.4.	容許同工產假後能享用較長的無薪假	0.0212	3.8914	5.2617 (1.4460)	5.6275 (1.3807)	5.0833 (1.3390)
B2.5.	鼓勵和容許同工結婚或生育後享用有薪或無薪安息年（暫停事奉一年或數個月）	0.0158	4.1895	4.7336 (1.6753)	5.2288 (1.7072)	4.6944 (1.6702)

表7 來自不同堂會規模的受訪者對家庭友善措施的評價

3.4 探索性因素及多元迴歸分析

影響受訪者看法的七類因素

由於本研究有33個有關受訪者對教會家庭措施的看法，而這33個看法之間都具有潛在關係，直接運用多元迴歸分析一次過考慮所有看法會產生多重共線性（Multicollinearity）問題，變量之間由於存在高度相關關係而使回歸估計不準確，多元回歸的系數可能會因為模型或數據的微小變化發生劇烈改變；此外，還會損失統計學上的自由度(Degrees of Freedom)，減低估算和測試的準確度。因此，我們會先運用探索性因素分析法（Exploratory Factor Analysis，EFA）把這19種看法分類。EFA是一種用於發現多元觀察變量本質結構並進行降維處理的技術，能夠將關係錯綜複雜的變量綜合為少數幾個核心因素，⁵ 根據EFA統計結果中的轉軸後的因子負荷矩陣（Rotated Component Matrix）萃取出以下4個因素並按分類出來相關題目加以命名（見表8）：

萃取的因素	構成因素的相關變數
因素1: 教會對家庭友善措施應有的意識	B1.1 促進家庭關係和諧是基督教核心信仰和價值觀
	B1.2 教會有責任維繫家庭生活
	B1.3 教會有責任推廣家庭價值
	B1.4 教會和家庭生活密不可分
	B1.5 教會應致力為同工提供家庭友善的環境
	B1.6 教會應致力為會友提供家庭友善的環境

5 在進行因素分析時，有些題目可能不會按統計結果被歸類為任何一個因子，所以有些題目最後會自動被排除。

萃取的因素	構成因素的相關變數	
因素2: 教會推行家庭友善措施的具體實踐	B1.7	你所屬教會了解家庭友善措施的重要
	B1.8	你所屬教會提供足夠資源營造家庭友善的環境
	B1.9	你所屬教會提供足夠的家庭友善設施（如育兒室、青少年康樂空間等）
	B1.10	你所屬教會舉行符合不同年齡層需要的活動時，會考慮如何促進家庭成員之間的互動
	B1.11	你所屬教會為事奉不同年齡層的同工提供足夠的培訓和支援
	B1.12	你所屬教會為照顧不同年齡層家人的會友提供足夠的指引和支援
	B1.13	你所屬教會為殘疾和有特殊需要的家庭成員提供足夠的支援
	B1.14	你所屬教會提供足夠的教導（講道、小組）宣揚家庭價值
	B1.15	教會安排活動時會盡量考慮會友全家可以一起參與
因素3: 工作制度與福利保障	B2.26	提供專職所需培訓
	B2.30	提供免費或補貼給予事工相關進修課程
	B2.28	同工過了退休年齡（60-65歲），教會會與適合的同工商討，延長適合同工的退休年齡。
	B2.32	公平地編配事工安排
	B2.25	靈活彈性聘請不同工時的同工
	B2.29	提供優於法例並與同工服務年資掛鈎的福利
	B2.27	提供「停薪留職」制度予有需要同工放長假
因素4: 支援員工與諮詢服務	B2.31	按同工的家庭需要編配工作
	B2.11	提供同工免費或補貼的幼兒或兒童照顧服務
	B2.24	為於偏遠地區居住的同工提供交通津貼
	B2.1	7提供同工免費或補貼的理財和置業諮詢
	B2.18	提供免費或補貼給予家庭成員進行輔導（如SEN等）
	B2.16	提供同工免費或補貼的心理諮詢
	B2.15	提供同工免費或補貼的健康醫療諮詢或活動
	B2.14	容許同工在有需要時攜同寵物當值

萃取的因素	構成因素的相關變數	
因素5: 家庭照顧	B2.2	推行每月最少有六天有薪假期
	B2.3	推行男士額外的有薪或無薪侍產假
	B2.1	推行彈性上班時間以方便同工照顧家人的需要
	B2.4	容許同工產假後能享用較長的無薪假
	B2.5	鼓勵和容許同工結婚或生育後享用有薪或無薪安息年（暫停事奉一年或數個月）
	B2.10	跟隨政府提供額外3日有薪育兒假
	B2.19	提供持續晉升階梯
因素6: 彈性工作 與臨時安排	B2.7	容許同工之間在有需要時自行調班
	B2.9	容許同工在不影響必要工作下可彈性調節工時，但維持整周工作時數不變。
	B2.8	容許同工在需要時申請無薪假期以配合照顧家庭的短期需要
	B2.12	容許同工需要照顧家庭成員時偶然在家工作
	B2.13	容許同工在有需要時攜同年幼子女當值
	B2.6	會議時間編排避免對同工的家庭生活造成太大影響
	B2.20	避免安排工作時段間隔過長（i.e.中間有幾小時的非辦公時間）
因素7: 工時管理 與加班補償	B2.21	盡量避免超時工作
	B2.23	提供超時工作津貼
	B2.22	提供超時工作補假
	B2.33	容許同工彈性選擇，以薪金代替補假（例如超時工作等）

表8 EFA結果中的轉軸後的因子負荷矩陣（Rotated Component Matrix）萃取的七個核心因素

在多元迴歸分析的過程中，本研究使用了「後向選取法」（Backward Selection），主要目的是在眾多的自變數中，進一步排除對模型貢獻最小的自變數。先挑選最能夠預測依變數的因素。而分析結果會逐一找出影響依變數的關鍵自變數，從而找出最終優選模型（Final Preferred Model）。

迴歸分析結果顯示（按表10），多個家庭友善措施對受訪者整體評價具有顯著正向影響。首先，「教會家庭友善措施的具體實踐」的標準化迴歸係數為0.120（ $p=0.042$ ），顯示教會若能將家庭友善理念轉化為具體行動，將有效提升受訪者對堂會的整體評價。在制度層面，「工作制度與福利保障」亦達顯著水準（ $\beta=0.150$ ， $p=0.043$ ），反映受訪者對制度化福利與保障安排（如假期制度、醫療支援與晉升架構）的重視，這些因素能增強堂會作為僱主的信任度與家庭友善形象。

在眾多解釋變數中，「彈性工作與家庭照顧」最為突出，其標準化係數達0.188（ $p=0.001$ ），顯示受訪者高度重視教會是否提供彈性安排，讓同工能兼顧家庭照顧責任。此因素的解釋力遠高於其他項目，意味著彈性措施是推動家庭友善政策的核心。與此同時，「彈性工作與臨時安排」（ $\beta=0.164$ ， $p=0.004$ ）亦顯示顯著影響，反映當教會能提供臨時換班或因應突發需要的安排時，將進一步增強其在同工與會友心目中的家庭友善評價。

此外，「工時管理與加班補償」同樣具有顯著影響（ $\beta=0.158$ ， $p=0.006$ ），說明受訪者對公平工時制度與合理補償的期待十分明確。換言之，避免過度加班並提供合理補償的安排，不僅能維護同工的勞動權益，也有助於塑造堂會作為家庭友善機構的正面形象。

值得注意的是，交互作用分析中「工作制度與福利保障 × 教牧同工」的結果雖僅達邊際5%顯著⁶（ $\beta=0.140$ ， $p=0.057$ ），但仍顯示出教牧同工在評價堂會時，對制度與福利保障的敏感度特別高。這

6 但具有10%顯著性。

意味著與一般會友或長執相比，教牧同工更依賴實質的制度支援來平衡工作與家庭壓力。

整體而言，本研究的迴歸結果凸顯出「彈性工時與家庭照顧」是最為關鍵的正向因素，而「制度保障與工時管理」則構成重要的輔助支柱。若教會能在彈性安排與制度設計兩方面同步加強，將能顯著提升其在同工與會友心目中的家庭友善評價，並進一步鞏固其作為信仰群體與家庭支持者的雙重角色。

模型	非標準化係數		非標準化係數	t	p值
	Beta	標準差	Beta		
常數項	4.447	0.824		5.398	0.000
A1. 性別	-0.027	0.165	-0.011	-0.164	0.870
A2. 年齡	0.087	0.077	0.071	1.127	0.261
A3. 事奉地點	-0.133	0.124	-0.076	-1.066	0.288
A4. 居住地點	0.119	0.124	0.067	0.955	0.341
A5. 個人入息（每月）	0.019	0.063	0.021	0.306	0.760
A6. 婚姻狀況	-0.053	0.125	-0.026	-0.424	0.672
A8. 教會所屬宗派.Cleaned	0.031	0.111	0.017	0.283	0.777
A9_ 教牧同工 = 1	-0.029	0.192	-0.011	-0.149	0.881
A9_ 長執 = 1	0.276	0.344	0.058	0.802	0.424
A10. 堂會規模	0.102	0.139	0.049	0.735	0.463
A11. 堂會牧者總人數（兼職計作半個）	-0.002	0.004	-0.045	-0.695	0.488
A12_ 工作時間	-0.185	0.197	-0.064	-0.936	0.350
A13_ 工作地點	0.044	0.073	0.038	0.599	0.550
A14_ 在堂會主要事奉範疇	0.017	0.030	0.039	0.581	0.562

模型	非標準化係數		非標準化係數	t	p值
	Beta	標準差	Beta		
工作制度與福利保障	0.224	0.106	0.177	2.114	0.036
員工支援與諮詢服務	0.120	0.109	0.103	1.101	0.272
彈性工作與家庭照顧	0.308	0.095	0.251	3.231	0.001
工作彈性與臨時安排支援	0.158	0.106	0.131	1.493	0.137
工時管理與加班補償	0.180	0.110	0.145	1.636	0.103
教會家庭友善措施支持實踐 x 長執	0.089	0.311	0.021	0.287	0.775
工作制度與福利保障 x 長執	-0.362	0.350	-0.075	-1.037	0.301
員工支援與諮詢服務 x 長執	-0.095	0.398	-0.019	-0.240	0.811
彈性工作與家庭照顧 x 長執	-0.169	0.370	-0.031	-0.458	0.647
工作彈性與臨時安排支援 x 長執	0.046	0.430	0.008	0.108	0.914
工時管理與加班補償 x 長執	-0.094	0.465	-0.015	-0.201	0.841
教會家庭友善措施支持實踐 x 教牧同工	-0.154	0.183	-0.063	-0.844	0.400
工作制度與福利保障 x 教牧 同工	0.243	0.160	0.122	1.513	0.132
員工支援與諮詢服務 x 教牧 同工	-0.045	0.149	-0.027	-0.304	0.762
彈性工作與家庭照顧 x 教牧 同工	-0.221	0.162	-0.104	-1.365	0.173
工作彈性與臨時安排支援 x 教牧同工	0.113	0.153	0.063	0.739	0.460
工時管理與加班補償 x 教牧 同工	0.035	0.156	0.019	0.221	0.825
R平方: 0.236; 調整後R平方: 0.133					

表9 多元迴歸分析起始模型

依變量: B3 (見附錄: 問卷)

整體而言，你認為所屬堂會是家庭友善的教會嗎？

(1分最不友善，7分為最友善)

自變數	非標準化係數	標準差	標準化係數	t值	p值
常數項	5.012***	0.069		72.131	0.000
教會家庭友善措施支持實踐	0.155**	0.076	0.120	2.046	0.042
工作制度與福利保障	0.190**	0.09	0.150	2.034	0.043
彈性工作與家庭照顧	0.231***	0.069	0.188	3.342	0.001
工作彈性與臨時安排支援	0.198***	0.068	0.164	2.891	0.004
工時管理與加班補償	0.196***	0.070	0.158	2.796	0.006
工作制度與福利保障 x 教牧同工	0.278*	0.146	0.140	1.908	0.057
R平方: 0.191; 調整後R平方: 0.172					

表10 多元迴歸分析最終模型

* 代表具10%顯著性; **代表具5%顯著性; ***代表具1%顯著性。

4. 總結

本研究旨在探討香港教會在推行家庭友善措施上的現況、挑戰與成效。整體結果顯示，受訪者普遍認同家庭和諧與教會使命密不可分，並將「促進家庭和諧」視為基督教信仰與價值觀的重要核心。多數受訪者在整體評分上傾向正面，平均值達中高水平，然而「非常友善」（7分）的滿分評價比例偏低，顯示理念雖然廣受支持，但在實際措施落實上仍存在一定落差。

在理念層面，受訪者對教會維繫家庭生活、推廣家庭價值的責任高度認同。然而，資源投放與實際措施推行方面則被認為存在不足。特別是在財政資源、人力分配與行政制度的支援上，教會被指出仍有提升空間。這種「理念高、實踐弱」的落差，意味著雖然教會普遍具備家庭友善意識，但如何將理念轉化為具體可行的行動，仍是當前的主要挑戰。

在眾多措施中，最受歡迎的政策集中於「具彈性與短期特性」的安排，例如：同工之間的自行調班、短期無薪假，以及邀請或招待家人參與教會活動。這些措施具有兩大特點：其一為操作相對簡單，對財政成本與制度設計要求較低；其二為能夠回應同工實際的家庭需要，並營造人情味與社群凝聚力。此類安排因貼近實際與具體可行而獲得較高支持，亦可視為教會短期內優先落實的方向。

與此同時，部分措施則存在明顯分歧。例如「提供超時工作津貼」、「理財與置業諮詢」等，受訪者意見差距顯著。這些措施往往涉及財務成本或跨越傳統界限，因而容易引發不同群體間的認知差異。調查結果顯示，受訪者對這些財務導向或福利性質的政策普遍保留態度，標準差顯著較高，反映出在推行上需因地制宜，並考慮堂會文化、財政承擔能力及群體特質。

分析亦揭示了不同角色之間對家庭友善措施的評價差異。教牧同工（作為受僱者）對財務與制度相關措施的認同度顯著較低，顯示其對涉及自身直接利益的政策抱有較高保留態度，這或受制於傳統文化中「事奉不應追求財務利益」的觀念影響。相反，長執（雇主）與一般會友對多數措施的支持度較高，傾向視其為合理且可推行的政策。導師與組長則因承擔前線執行工作，更直接感受到資源不足，對部分實務性措施的評價偏低。這種角色落差突顯了不同持分者在定位與期望上的分歧，需要透過教會內部更深入的對話與協調來彌合。

堂會規模亦是影響家庭友善政策落實的重要因素。大型教會在人力資源、設施及制度靈活性上具明顯優勢，因而在多項措施的評價中顯著高於中小型及小型堂會。例如在「提供家庭友善設施」、「提供培訓支援」及「假期安排」等方面，大型教會表現突出。然而，值得注意的是，中型教會在「營造家庭友善環境」一項中獲得最高評分，或反映其在資源與人力分配之間取得相對平衡，能夠更有效率地推行相關政策。相對地，小型堂會因受限於財政與設施條件，推動家庭友善政策的能力明顯不足，需要尋求策略性與針對性的實踐方式。

多元迴歸分析結果進一步印證了措施落實與整體評價之間的正相關關係。研究顯示，「彈性工作與家庭照顧」是影響堂會家庭友善評價的最強正向預測因子。換言之，若教會能提供更多彈性安排以協助同工兼顧家庭，其在會友與同工心中的形象將顯著提升。其次，「制度與福利保障」及「臨時支援安排」亦具正面影響，其中補假彈性與超時補償制度的完善尤為關鍵。特別值得注意的是，制度與福利保障對教牧同工的影響最為顯著，顯示其對具體支援敏感度較高，這提醒教會在設計政策時應更加關注前線同工的需要與處境。

綜合以上結果，本研究認為，教會要推進家庭友善文化，需同時兼顧理念與實踐兩方面：一方面持續強調家庭價值作為信仰核心，另一方面則需透過制度化安排與資源配置，將理念轉化為具體措施。短期內可優先落實具彈性、低成本的人性化安排；中長期則應著力於完善制度與建立資源平台，並針對不同規模與角色需求設計相應策略。唯有如此，教會才能真正成為信徒家庭的支持與後盾，並於社區中展現出具體的愛與關懷，成為推動家庭和諧的重要力量。

5. 附件：問卷

香港教會的家庭友善措施研究

本研究由明光社委託香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心(本中心)進行，旨在探討香港教會家庭友善措施現況，並分析其措施在教會推行的可行性，為相關持分者提供幫助。此問卷調查屬自由參與性質，所得的個人資料絕對保密，只作研究統計及分析之用，並將於報告發表後7年內銷毀。如對本研究有任何查詢，可與本中心主任李樹甘博士聯絡，郵寄（香港北角寶馬山慧翠道10號）、傳真（3020-7461）、電郵（exe_bepp@hksyu.edu）。此外，也可聯絡香港樹仁大學研究倫理（人類對象）委員會（電話號碼：2804-8438及電子郵箱：ro@hksyu.edu）。

背景資料

性別：男 / 女

年齡：24歲或以下 / 25-34 / 35-44 / 45-54 / 55-64 / 65歲或以上

事奉地點：香港 / 九龍 / 新界 / 不適用

居住地點：香港 / 九龍 / 新界

個人入息（每月）：少於\$10,000 / \$10,001-\$20,000 /

\$20,001-\$30,000 / \$30,001-\$40,000 /

高於\$40,000

婚姻狀況：未婚 / 已婚 / 離婚 / 喪偶 / 再婚

居住狀態：（可選多項）獨居 / 與配偶同住 / 與子女同住 /

與父母同住 / 與朋友同住 / 其他

教會所屬宗派：_____

教會擔任身分：教牧同工 / 長執 / 導師或組長 / 一般會友

堂會規模：大型教會（201人或以上） / 中小型教會（51至200人） / 小

型教會（50人或以下）

堂會有多少位牧者(兼職計作半個)：_____

工作時間：全職 / 兼職 / 不適用

工作地點：堂會 / 辦公室 / 居家 / 彈性 / 不適用

在堂會主要事奉範疇（選一項）：

講道 / 聖經教導 / 靈性輔導 / 音樂敬拜 / 差傳 / 社關 / 佈道 / 社區服務 /

兒童青少年教育 / 行政支援 / 沒有事奉 / 其他: _____

B. 問卷內容

1. 細閱以下問題，選擇你同意的程度。

問題	絕不同意 1	2	3	4	5	6	非常同意 7
1. 促進家庭關係和諧是基督教核心信仰和價值觀							
2. 教會有責任維繫家庭生活							
3. 教會有責任推廣家庭生活							
4. 教會和家庭生活密不可分							
5. 教會應致力為同工提供家庭友善的環境							
6. 教會應致力為會友提供家庭友善的環境							
7. 你所屬教會了解家庭友善措施的重要							
8. 你所屬教會提供足夠資源營造家庭友善的環境							
9. 你所屬教會提供足夠的家庭友善設施（如育兒室、青少年康樂空間等）							
10. 你所屬教會舉行符合不同年齡層需要的活動時，會考慮如何促進家庭成員之間的互動							
11. 你所屬教會為事奉不同年齡層（兒童/青少年/長者）的同工提供足夠的培訓和支援							
12. 你所屬教會為照顧不同年齡層家人（兒童/青少年/長者）的會友提供足夠的指引和支援							
13. 你所屬教會為殘疾和有特殊需要的家庭成員提供足夠的支援							
14. 你所屬教會提供足夠的教導（講道、小組）宣揚家庭價值							
15. 教會安排活動時會盡量考慮會友全家可以一起參與							

2. 細閱以下問題，選出你認為可行的教會人事管理措施【無需理會所屬堂會有沒有實行以下措施】。

問題	並不可行 1	2	3	4	5	6	非常可行 7
1. 推行彈性上班時間以方便同工照顧家人的需要							
2. 推行每月最少有六天有薪假期							
3. 推行男士額外的有薪或無薪侍產假							
4. 容許同工產假後能享用較長的無薪假							
5. 鼓勵和容許同工結婚或生育後享用有薪或無薪安息年（暫停事奉一年或數個月）							
6. 會議時間編排避免對同工的家庭生活造成太大影響							
7. 容許同工之間在有需要時自行調班							
8. 容許同工在需要時申請無薪假期以配合照顧家庭的短期需要							
9. 容許同工在不影響必要工作下可彈性調節工時，但維持整周工作時數不變。							
10. 跟隨政府提供額外3日有薪育兒假							
11. 提供同工免費或補貼的幼兒或兒童照顧服務							
12. 容許同工需要照顧家庭成員時偶然在家工作							
13. 容許同工在有需要時攜同年幼子女當值							
14. 容許同工在有需要時攜同寵物當值							
15. 提供同工免費或補貼的健康醫療諮詢或活動							

問題	並不可行 1	2	3	4	5	6	非常可行 7
16. 提供同工免費或補貼的心理諮詢							
17. 提供同工免費或補貼的理財和置業諮詢							
18. 提供免費或補貼給予家庭成員進行輔導（如SEN等）							
19. 提供持續晉升階梯							
20. 避免安排工作時段間隔過長（i.e.中間有幾小時的非辦公時間）							
21. 盡量避免超時工作							
22. 提供超時工作補假							
23. 提供超時工作津貼							
24. 為於偏遠地區居住的同工提供交通津貼							
25. 靈活彈性聘請不同工時的同工							
26. 為同工提供專職所需要的培訓							
27. 提供「停薪留職」制度予有需要同工放長假							
28. 同工過了退休年齡（60-65歲），教會會與適合的同工商討，延長適合同工的退休年齡。							
29. 提供優於法例並與同工服務年資掛鈎的福利							
30. 提供免費或補貼給予事工相關進修課程							
31. 按同工的家庭需要編配工作							
32. 公平地編配事工安排							
33. 容許同工彈性選擇，以薪金代替補假（例如超時工作等）							
34. 邀請及招待同工的家人一起參與教會的活動							

3. 整體而言，你認為所屬堂會是家庭友善的教會嗎？（1分最不友善，7分為最友善）

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

4. 你認為教會未能推行家庭友善措施，最主要的原因是（可選多項）

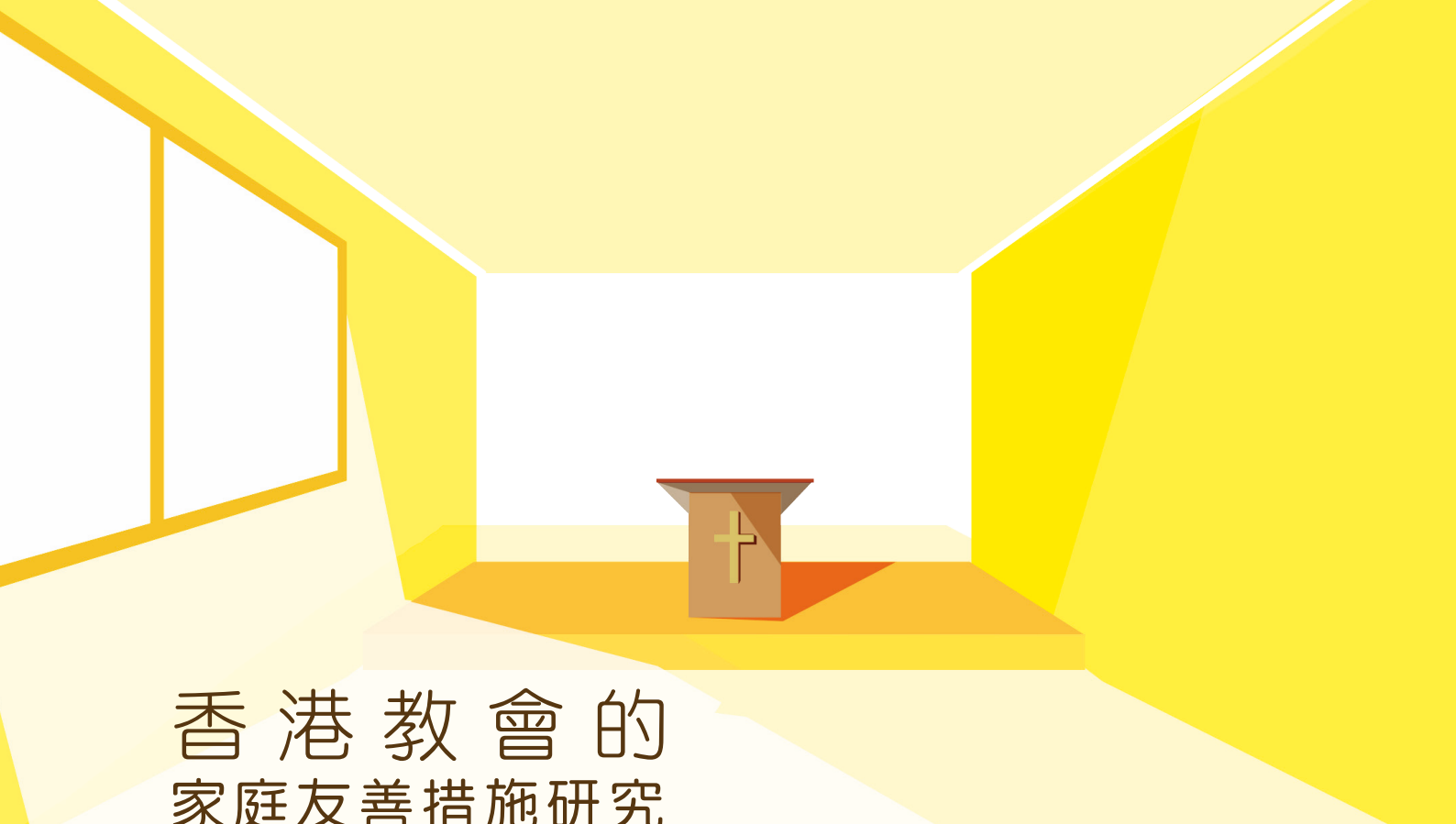
☐ 財政

☐ 教牧同工人數

☐ 堂會行政體系

☐ 神學觀念

☐ 其他_____。



香港教會的 家庭友善措施研究

研究報告 | 2025 年 10 月

督印人 蔡志森

編輯 吳慧華、陳永浩

研究團隊 李樹甘博士及其團隊

設計 鄧樂婷

出版 生命及倫理研究中心

香港九龍荔枝角長裕街 8 號億京廣場 11 樓 1105 室

電話 (852) 2768 4204

電郵 research@truth-light.org.hk

傳真 (852) 2743 9780

網址 <http://ethics.truth-light.org.hk/>

facebook.com/Soc.for.TruthLight

instagram.com/truth.light.hk

youtube.com/@truthlight1997

© 生命及倫理研究中心

2025 年 10 月

電子書

國際書號 978-988-76656-7-0

版權所有 不得翻印

