



多元創造香港

2025 7月 | 38期



試吓先！開啟多元職場新視野  
海外少數族裔就業支援參考及實戰分享  
我的志願

# 政策報

P O L I C Y B U L L E T I N

社  
HKCSS  
聯



# 政策匯報

P O L I C Y   B U L L E T I N

2025 7月 | 38 期



# 目錄

- 2-3 編者的話
- 4-5 我的志願
- 6-11 有了少數族裔就業數據 我們可以做甚麼：  
訪問「多元種族就業計劃」營運機構
- 12-14 【研究分享】微歧視·大影響：  
香港少數族裔的職場經驗
- 15-16 瞬間看地球：新加坡就業政策的種族視角
- 17-23 試吓先！開啟多元職場新視野
- 24-25 瞬間看地球：澳洲協助移民和少數族裔的就業政策
- 26-28 主旋律中的新聲：專訪油尖旺區議員 Aruna Gurung
- 29-32 承杏林之志 開共融藥方：專訪印度裔本地醫生馬承志
- 33-36 【真人真事】日本就業支援服務體驗



## —— 社聯總主任（政策研究及倡議）何俊傑先生

# 編者的話



少數族裔人士的勞動參與率一向較高，但各種社會或文化因素，令部分族裔面臨入職困難，經常只能參與體力勞動或少用中文的行業。進入職場後，他們可能遭遇不同待遇，薪酬相對較低。過去文獻指出，就業市場對少數族裔的偏見影響其求職結果和職涯發展。然而，少數族裔對職業期望和企業的招聘政策也會影響他們的就業前景。因此，本期政策報聚焦少數族裔的入職挑戰和職場發展，訪問各界團體、公司、區議員及少數族裔青年，了解他們的就業情況及公私營支援計劃。

「少數族裔」在香港涉及多個族群，其中一些族群收入較高，他們多屬專業人士居多。但社福機構主要關注低收入族群，如印尼人、尼泊爾人、巴基斯坦人及泰國人，他們的收入中位數低於全港工作人口的15%至30%。尼泊爾人和巴基斯坦人多從事文書支援及服務銷售等職位，在建造業工作亦較普遍。泰國人則多從事社會及個人服務。

然而，我們注意到少數族裔青年與第一代來港移民有所不同。幾位巴基斯坦裔青年分享了他們有不同的興趣，生活在較自由的環境中，期望未來從事公務員及專業職位，努力學習中文以獲得文憑或學位。相比之下，第一代移民多數不懂中文，學歷較低，多從事藍領或低薪服務性工作。

少數族裔若想在香港發展，必須掌握中文以服務一般市民，並與本地員工建立信任。馬承志醫生 (Dr Neeraj Mahboobani) 的專訪中提到此點；區議員 Aruna Gurung 也表示，通過主動學習中文，她成功成為空中服務員，並在工餘時間參與義工，幫助其他少數族裔。成為議員後，她在公共事務中發揮了重要的溝通橋樑作用，協助受火災影響的少數族裔居民。

在政策或服務支援方面，政府於2020年推出的「多元種族就業計劃」，透過個案管理為少數族裔求職者提供一站式支援。然而，計劃同工發現，部分新來港的少數族裔人士對香港職場缺乏認識，導致期望與現實的落差。此外，計劃主要跟進求職個案，難以在企業間推動改變。僱主在聘用少數族裔時，多顧慮他們與本地員工的溝通困難。

那麼，僱主需要哪些配套來幫助少數族裔呢？「試下先，開啟多元職場新視野」提到，企業在聘用少數族裔時，人力資源部有需要進行一些配合，例如：

- 
1. 主動宣傳職位空缺；
  2. 調整招聘指引，改變面試提問方式，以發掘少數族裔的才能；
  3. 成功聘用後，企業安排本地員工指導新入職的少數族裔員工。

由於職場中本地員工不熟悉少數族裔文化，可能產生偏見，影響少數族裔員工的情緒及歸屬感，因此有些機構為管理層及本地員工提供培訓，增加對少數族裔文化的認識，讓少數族裔員工感受到企業的重視。有些企業還為少數族裔員工建立小組，增強互助，使他們能有效執行工作要求。這些措施依賴企業主動改變招聘、面試及培育方式，幫助少

數族裔順利融入本地職場環境。

然而，這些試驗計劃只是少數的優秀實踐。如何增加誘因，讓更多企業及社會服務機構願意改變招聘文化，為非華語員工建立友善的工作環境？我們總結了香港鄰近國家如日本、新加坡及澳洲在促進種族共融職場的實踐經驗。不同國家的發展與種族人口有其獨特關係，推動種族共融的方式各異。日本重視支援外國人求職以增強市場的勞動力；新加坡則設立統一官方語言以促進種族和平，並在政策上考慮四大族群的需求；澳洲利用「多元文化」促進經貿發展，為新移民提供英語課程及各類就業支援。因此，難以判斷哪種做法更有效。

對於香港而言，少數族裔人口僅佔8.4%，但他們是重要的人力資源，亦是香港國際化的標誌之一。未來全球經貿發展的轉變，中東及東南亞可能成為重要的貿易合作夥伴。香港政府有需要思考是否讓少數族裔扮演重要角色；若是，則應積極培育新一代人才在公營服務、旅遊業及經貿等行業中擔任重要職位。在共融政策上，應研究訂定少數族裔學習中文的指標，檢討公營服務中由少數族裔擔任的職位數量，並研究如何協助私人企業及社會服務機構改變人事政策，以吸納和培育更多少數族裔人才。

最後，相信各位已經發現本期政策報有所不同。隨著世界變化、社會日新月異，全球化使各種因素、力量環環相扣，我們希望藉此改變，將各界就香港的各種議題的合作及努力展示出來。我們相信社會各界若能共同面對香港的挑戰，透過不同界別的交流與合作，將有助於啟發更多人為香港社會共同福祉而努力，同行共創。

# P

## 我的志願

# bb

大家小時候應該都寫過《我的志願》，還記得年幼的你寫下了甚麼？今期政策報主題圍繞香港少數族裔的就業狀況。很多時，職業與志向在年幼的時候已經萌芽。所以在進入正題前，我們特別相約幾位少數族裔年青人談談他們的《我的志願》。

### Esha

我對人的大腦運作有興趣，希望成為一個心理學家。

### Hajra

我希望從商，不過仍在摸索。現在有找不同兼職工作，希望了解自己路向。

### Safa

爺爺說我應該要喜歡飛機，希望我成為機師。其實我小時候喜歡貨櫃車，但到我成長後改變了想法，希望成為英文老師。

### Areesha

我的志願會隨着本地電視劇題材而變，第一套有印象的電視劇是《鐵馬戰車》，我那時希望成為交通警察。現在我希望做體育老師，或者運動員，或者創業。

### Hasan

父母希望我加入海關，我就希望成為消防員，所以要先完成激光矯正近視。

### Sami

我希望為警察，還曾經投考，差點就成功，不過因傷未能出席面試，會再次嘗試。

### 採訪及撰文

社聯項目經理  
(政策研究及倡議)  
陳希彤女士

### 採訪

社聯項目主任  
(政策研究及倡議)  
陳祈亨先生

### 是次採訪承蒙

香港聖公會麥理浩夫人中心協助，謹此致謝。



我們認識這群年青人已有一段日子了，但還是第一次聽到他們談自己的夢想。在整個討論，他們提及不少發展的限制，例如家庭負擔、父母望子成龍、現實及理想的差距，他們跟香港普遍的年青人一樣，經歷著相近的掙扎及挑戰。雖然他們只是本港十幾萬少數族裔社群中的一小部分，我們也嘗試歸納幾項重點，希望對這個题目的未來發展提供更多想像。



## 他們跟香港普遍的年青人一樣， 經歷著相近的掙扎及挑戰。

### 1. 個人職志 家族規劃

這群少數族裔青年的父母大都是從家鄉移居香港，來港後為口奔馳，沒有時間認真思考未來。父母對他們的最大支持就是供書教學，至於其他東西就「不干預」。不過因為少數族裔家庭關係緊密，成員之間的去向往往要考慮其他成員的想法，不只是父母，還有祖輩，思考未來時，「家庭」甚或「家族」，也成為縈繞不去的羈絆。結果，夢想往往難以成真。

少數族裔的男生自小就要承受家族的託付，長大後要照顧一家十幾口，因此他們挑選職業時要確保收入足夠養家，不能純粹根據興趣選擇。此外，他們指出，在少數族裔社群中，單靠儲蓄大抵應付不到家庭的需要，所以他們會學習投資。至於女性，固然有部分很早步入婚姻，但今次受訪的青年，家人都支持她們繼續學業，亦讓她們做不同的兼職，賺取生活費的同時，拓闊生活的視野。

### 2. 少數族裔在各行各業出現成為青年的楷模

在香港社會，華人是主要勞動人口。我們未必容易在日常生活察覺少數族裔的足跡，然而他們都在不同行業中貢獻自己的力量。在討論中，他們提及近年開始見到朋友長輩成為紀律部隊、醫生、老師。這對他們很重要，除了讓他們更了解這些行業，更重要是讓他們有楷模可從，相信「今日的你，就是明天的我」，相信未來「我也可以」在不同的行業中謀生，貢獻社會。

### 3. 及早生涯規劃 扶助少數族裔計劃未來

自從2015年《施政報告》<sup>1</sup>推動「生涯規劃」開始，隨後的教育支援就如雨後春筍般增加，不過暫未有為少數族裔學生製作具文化敏銳度的教材或活動，難怪這群年青人認為現時生涯規劃課程沒有太多幫助。結果，老師、社工都未必了解他們的需要，很多時只推薦他們選擇比較多少數族裔就讀的科目或者容易晉身的行業，例如幼兒及語文教育，大幅縮窄他們的進修及就業路向。具文化視角的少數族裔生涯規劃實在需要由年幼開始，讓年青人更早了解自己的興趣，甚至職業選擇，這有助他們選擇相應的學校和學科。

上述的總結未必反映整體少數族裔的心聲，但我們仍然可以一探他們的世界、夢想及現實。聽聽少年心底夢，讓我們也對少數族裔就業議題有更多的想像。

<sup>1</sup>香港特別行政區政府(2015)。《二零一五年施政報告》。香港特別行政區政府。  
取自<https://www.policyaddress.gov.hk/2015/chi/p156.html>

## 訪問「多元種族就業計劃」營運機構

我們有了少數族裔就業數據  
我們可以做甚麼

在探討如何推動少數族裔職業發展時，我們必須了解他們的就業情況、處境及相關的支援。本文透過2021年人口普查數據，及探訪「多元種族就業計劃」(RDEP)的前線同工對支援少數族裔就業的觀察<sup>1</sup>，了解現時少數族裔求職與就業的現況及需要。

LET'S BUILD INCLUSIVE WORKPLACES!



### 受訪機構

善導會、  
浸信會愛羣社會服務處  
多元種族就業計劃團隊

### 採訪及撰文

社聯主任  
(政策研究及倡議)  
莊詠淋女士

### 採訪

社聯項目經理  
(政策研究及倡議)  
陳希彤女士

社聯主任  
(政策研究及倡議)  
關諾文先生

社聯程序幹事  
(政策研究及倡議)  
朱智鵬先生

## 少數族裔就業背景數據

根據2021年人口普查，香港有619,568名少數族裔人士<sup>2</sup>，佔全港人口的8.4%，撇除外籍家庭傭工後有301,344名少數族裔人士在港，工作人口<sup>3</sup>為146,411人。

我們透過2021年人口普查數據，分析少數族裔與整體香港人口在就業情況的差異。以下數據為撇除外傭人口後計算<sup>4</sup>：

1. 勞動人口參與率： 少數族裔的勞動人口參與率為65.5%，高於全港人口的57.7%。
2. 勞動人口比例： 少數族裔在香港總勞動人口中的比例，從2011年的2.9%上升至2021年的4.4%。
3. 人口年齡中位數： 全港人口的年齡中位數為46.3歲，而少數族裔人士的年齡中位數為37.6歲，其中南亞裔人士更低，僅34.5歲。

指標	少數族裔	全港人口
勞動人口參與率	65.5%	57.7%
人口年齡中位數	37.6歲 (南亞裔：34.5歲)	46.3歲

## 少數族裔勞動人口佔香港勞動人口比例

2011年	2021年
2.9%	4.4%



整體而言，少數族裔群體相較本地人口，有較大比例投入職場，同時擁有較年輕的勞動力，顯示其在本地勞動市場中的潛力。隨著越來越多的少數族裔人士投身香港職場，他們在求職過程中所需的支援與服務，以及就業待遇問題，亦更值得關注。

<sup>1</sup>本文將集中討論合法在港求職的少數族裔人士，因面向不同，本文不會探討外籍家庭傭工的就業情況

<sup>2</sup>該人口普查報告所指的少數族裔人士是指於人口普查／中期人口統計報稱其為非華裔人士

<sup>3</sup>包括僱員、僱主、自營業者／無酬家庭從業員

## 「多元種族就業計劃」

勞工處於2020年以試點形式推出「多元種族就業計劃」(下稱「計劃」)，並於2023年恆常化。計劃加入了非政府機構的參與，透過個案管理模式，由社工擔任個案經理，在六個月內為合法在港工作的少數族裔求職者提供一站式個人化就業支援，並由團隊同事協助僱員發掘合適職位，進行就業配對。目前，浸信會愛羣社會服務處(負責港島及新界區)及善導會(負

責九龍區)為計劃的營運機構。

除了營運機構原有的僱主網絡提供職位空缺，隨著愈來愈多企業響應DEI(多元、公平、共融)和ESG(環境、社會和管治)的理念，它們更主動探索聘用少數族裔的可能性。團隊會先對企業進行背景調查及職位分析，並建議適當的共融措施。

### ● 服務流程

#### 1. 初步評估及了解個案

- 團隊會先了解求職者的背景及需要
- 大概一半個案由勞工處轉介，一半服務使用者自行申請

#### 2. 職前配對

- 提供求職指導，例如面試技巧
- 讓求職者對香港職場有基本概念

#### 3. 職業導向及工作配對

- 提供適合的職位空缺給求職者，或直接進行職位配對

#### 4. 聘後支援

- 僱員入職後持續聯絡僱員及僱主，協助雙方適應

#### 5. 個案檢討



兩所營運機構在少數族裔青年就業支援服務已有多年經驗，團隊亦有少數族裔社工擔任個案經理。即使求職者當下未有急切就業需要，團隊仍會提供培訓與輔導，確保他們在服務期內獲得必要裝備，協助他們日後更好融入職場。

### 不同背景求職者面對的挑戰

申請計劃的服務使用者主要是中年求職者。事實上，求職者來自不同背景，有著不同優勢，亦面對不同挑戰。

部分新來港的少數族裔人士對本地職場缺乏認識，導致期望與現實有落差。例如，一些在原居地擁有高學歷的求職者希望在港從事與專業相關

的工作，卻因學歷及能力未獲本地僱主認可而受阻。團隊有時會建議他們申請學歷評估，即使學歷可能被降級，至少能取得正式認證，令自己更清楚自身在本地職場的競爭力。

此外，近年來中年失業的少數族裔求職者亦有所增加，部分人在原公司工作多年，因企業架構調整而被裁員。這些中年少數族裔人士普遍難以適應新環境，尤其是曾經擔任中層職位的一群，對薪酬待遇有一定要求，令他們再就業較困難。



### 語言能力對少數族裔的影響

- 少數族裔收入中位數十年間的變化

	2011年不同種族的收入中位數(元) <sup>5</sup>	2011年不同種族與全港工作人口收入中位數相差百分比	2021年不同種族的收入中位數(元) <sup>4</sup>	2021年不同種族與全港工作人口收入中位數相差百分比	十年間不同種族與全港工作人口收入中位數相差百分比的變化
菲律賓人	10000	-16.67%	16550	-15.09%	+1.66%
印尼人	8000	-33.33%	13000	-33.33%	0%
尼泊爾人	10000	-16.67%	17000	-12.82%	+3.85%
巴基斯坦人	10000	-16.67%	15000	-23.08%	-6.41%
泰國人	8500	-29.17%	13500	-30.77%	-1.6%
全港工作人口	12000		19500		

根據2021年人口普查，撇除外籍家庭傭工後，全港工作人口的收入中位數為\$19,500。然而，按種族區分，菲律賓人、印尼人、尼泊爾人、巴基斯坦人和泰國人的收入中位數普遍低於全港工作人

口15%至30%。對比這些種族在2011年的收入中位數差距，十年間的變化不大。到底是甚麼原因導致這些少數族裔的相對收入水平在十年間仍沒有明顯突破？

在兩次訪問中，受訪者一致認為語言能力是影響少數族裔求職的關鍵因素。語言障礙在藍領工作的影響尤為深遠。收入中位數較低的種族，大多從事建造業與雜項社會及個人服務，當中尼泊爾人（29.6%）與巴基斯坦人（18.5%）從事建造業的比例較高。可是，即使建造業對這些族群而言是主要就業領域，語言仍然構成求職與進修的重大阻礙。

根據兩個團隊的觀察，不論是大企業還是判頭，都希望僱員能說廣東話，一方面有利於員工間的溝通，另一方面亦涉及安全考量，語言不通可能導致誤解，如執行出錯，會有安全風險。因此，不會說廣東話的少數族裔在求職方面的競爭力較低。

### 少數族裔就業實習計劃

究竟可以怎樣改善少數族裔求職的成功率？兩個團隊均期望市場上能推出更多針對少數族裔的實習計劃，讓僱主與求職者雙方有機會進行試驗與適應。由於社會對少數族裔人士有一些負面的既定印象，不少僱主在聘用他們時有所顧慮，如果有實習計劃，團隊相信只要少數族裔表現良好，許多僱主會願意

即使不少土生土長的少數族裔能操流利的廣東話，但部分仍不會書寫中文，這亦會影響他們進修表現。例如有個案曾一邊從事升降機維修學徒，一邊就讀相關課程，希望四年後畢業可以做「師傅」，然而，他在第一年末的考試時才得知考試只能以中文作答，最終因無法應試而被迫放棄課程。

在這十年間，社會一直都有措施支援少數族裔學習中文，例如中小學的「中國語文課程第二語言學習架構」，不少公營機構及社福機構亦有為成年少數族裔人士提供中文班，教授廣東話及普通話，包括是次訪問的善導會及浸信會愛羣，但要他們掌握中文，進而在職場晉升，仍非容易。

正式聘用。同時，不少少數族裔求職者也願意先參加實習計劃，視之為入行的跳板，讓勞資雙方在短期內互相了解，待實習期結束後再決定是否正式展開僱傭關係。然而，目前市場上仍缺乏足夠的資源來推動這類計劃，僱主亦缺乏足夠的經濟誘因而承擔這筆支出。



兩個團隊均期望市場上能推出更多針對少數族裔的實習計劃，讓僱主與求職者雙方有機會進行試驗與適應。

► 浸信會愛羣社會服務處  
「多元種族就業計劃」同工





▲ 善導會「多元種族就業計劃」同工

## 結語

近年來，香港人口結構的變化導致人力市場流動加劇。不過，當被問及少數族裔是否因此能獲得更多就業機會時，善導會及浸信會愛羣的團隊均表示不太樂觀。現時市場上的職位空缺多集中於中層職位，然而，他們的服務對象多數尋找的是初階、前線級別的工作，而這類職位卻未有顯著增加。

最後，少數族裔求職者缺乏對本地市場的認識，不知該如何裝備自己，僱主亦缺乏機會了解求職者的能力。要建立一個真正多元共融的工作環境，香港仍有許多改善空間。



**要建立一個真正多元共融的工作環境，香港仍有許多改善空間。**

## 特此鳴謝受訪機構的同工：

### 善導會

青年培育及創業服務督導主任	陳詠芝女士
多元種族就業計劃高級個案經理	Shoaib Hussain 先生
多元種族就業計劃就業聯繫主任	李善欣女士

### 浸信會愛羣社會服務處

職業復康及就業服務督導主任	郭惠菁女士
多元文化就業服務計劃主任	鍾亦璇女士
培訓及就業服務	黃凱欣女士
職業復康服務市場拓展主任	
多元文化就業服務發展隊長	簡雅智先生
青少年就業服務註冊社工	狄雷龍先生

<sup>4</sup>政府統計署(2022)。《香港2021年人口普查-主題性報告：少數族裔人士》。香港：政府統計署。  
 取自<https://www.censtatd.gov.hk/tc/EIndexbySubject.html?scode=600&pcode=B1120111>  
<sup>5</sup>政府統計署(2013)。《香港2011年人口普查主題性報告：少數族裔人士》。香港：政府統計署。  
 取自 <https://www.censtatd.gov.hk/tc/EIndexbySubject.html?scode=170&pcode=B1120062>

# 微歧視 · 大影響： 香港少數族裔的 職場經驗

# bb

香港自2009年落實《種族歧視條例》，基於種族的歧視、騷擾及中傷的行為，被定為違法。有了法例和罰則，香港的職場是否可以稱得上族裔友善呢？少數族裔員工和求職者是否已受到保障？我們就此邀請了嶺南大學文化研究系副教授梁旭明及嶺南大學社會學及社會政策系助理教授歐陽達初，分享他們的「職場微歧視：香港少數族裔的經驗」調查。

SMALL WORDS, BIG IMPACT!



## 受訪者

嶺南大學  
文化研究系副教授  
梁旭明教授

嶺南大學  
社會學及社會政策系  
助理教授  
歐陽達初教授

## 採訪及撰文

社聯項目主任  
(政策研究及倡議)  
陳祈亨先生

## 採訪

社聯項目經理  
(政策研究及倡議)  
陳希彤女士

這次調查是透過與不同背景的少數族裔進行深入交流，了解他們在職場中遭遇的歧視行為及其對職業生涯的影響，並探討應對這些挑戰的可行策略。

兩位學者均表示，相較於制度性歧視，微歧視（microaggression）在香港的職場環境中對少數族裔的職場體驗產生了更明顯的影響。微歧視是指主流群體與少數族裔人士在日常互動中出現微小的歧視行為或言語，這些行為並不

明顯，但仍然會對受害者造成負面影響。他們與團隊分析了約600份有效問卷，再與近60位受訪者進行深入訪談。研究指出少數族裔在職場遇到的歧視並無明顯的行業分野，不論低端或高端行業都有同樣的經歷。經分析過後，他們將微歧視細分為三個類別，包括「微侮辱」、「微貶抑」以及「微懲罰」。

對於上述的微歧視類別，兩位教授與我們分享了幾個受訪者的故事，好讓我們有更深刻的了解。

### 「微侮辱」：

有受訪者表示自己在飲食行業工作，但是本地職員往往認為他們只會吃咖喱，經常被本地員工以開玩笑態度重複問道：「你們南亞人是否只會吃咖喱？」當事人表示每當聽到這類帶有種族意味的貶抑說話時，會令他感到不舒服。



### 「微貶抑」：

有從事酒店業的受訪者表示曾經受到顧客語帶歧視的惡言投訴，對話期間客人要求見「白人」上司。由於她已不是初級職員，因此她感到客人以她的膚色貶低她的職銜地位。教授轉述當事人覺得這類假設少數族裔低人一等並予以忽視的行為，對於她在職場的體驗有很大的影響。



### 「微懲罰」：

有另一名飲食業受訪者表示她往往因小事被責難，又提到每逢節日期間公司派禮物給員工，但總沒有算她一份，中午食飯時總是被安排到「吃尾圍」。教授認為這種根據種族而有差別待遇的行為，令當事人覺得工作環境令她十分沮喪。



<sup>1</sup>研究團隊另一成員為香港浸會大學傳理學院新聞系助理教授張引

梁教授在分享事例後亦再次強調，這些微歧視行為容易對少數族裔員工的自信心及工作滿意度造成負面影響，增加他們的焦慮，進而引發離職念頭。歐陽教授亦指出，其實香港少數族裔的就業問題主要不在於「找不到工作」，而是工作的滿意度及職場的工作體驗差。以上幾個事例說明這些帶有疑似歧視的溝通均影響日常職場工作的氛圍。如果這種氛圍令少數族裔員工離職，他們就難以在職場累積工作經驗，窒礙事業發展。歐陽教授形容這是一個惡性循環，需要各行各業的本地員工一同努力才能改變。

### 文化敏感度培訓的重要性

歐陽教授認為，香港的人口結構在近年急速轉變，愈來愈多少數族裔投入職場，但本地人的文化敏感度略為不足，導致微歧視在職場中經常發生。他引用一位從事教育行業的少數族裔女性的訪問為例：當時她在學校進行實習，期間有老師因形象理由要求她脫下頭巾工作，她當下便覺得不受尊重。雖然她明白老師並沒有惡意，只是不了解少數族裔的宗教文化，但是此經歷已令她的職場體驗變差。

不過，梁教授也聽過華人和少數族裔在職場和睦相處的例子。那是由少數族裔作主動：故事中的女士藉著齋戒月向本地同事分享自己的穆斯林宗教文化。在開齋節期間，她又向同事送上自己家鄉的糕點小食，及示意在齋戒月期間不須邀請她共膳。這些分享促進本地同事認識少數族裔的宗教文化，更讓她感到自己的文化被認同及尊重。

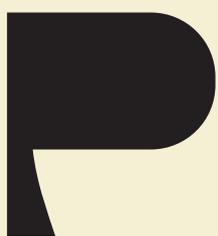
兩位學者認為，香港的文化敏感度在近年已有所提升，但仍然不足，歧視仍會發生，但多以微歧視或偏見的形式出現。為針對此問題，梁教授認為平機會應推行更多公眾教育，增加公眾對職場微歧視的認識和反歧視經驗。除此之外，政府亦可以聯繫企業，向僱員推廣反歧視及建立多元共融職場文化的訊息。歐陽教授則提倡引入「多元、公平、共融（DEI）」框架，無論公私營機構都應該訂立一套DEI願景、目標和人力資源管理計劃，同時考慮設置少數族裔的就業配額，以確保少數族裔有足夠的工作機會發展所長。兩位學者們重申，提升文化敏感度是現階段最直接解決微歧視問題的方法。只要少數族裔在職場的體驗有改善，他們的就業問題便能改善。

### 總結

所謂「積少成多」，少數族裔經歷多次的微歧視後，都會對他們造成心理影響，亦加深了種族之間的隔閡。兩位學者認為建立種族融和的職場需要政府、企業和社區組織攜手合作。透過推廣多元文化、提供培訓和資源在少數族裔及華人互相了解及尊重下才能創造包容的環境。



**建立種族融和的職場需要政府、企業和社區組織攜手合作。**



# 新加坡就業政策的種族視角

## 瞬間看地球：

- 新加坡是多元種族國家，而英語是該國的官方通用語。英語被視為一門種族中立的通用語，能夠團結各族羣。
- 2024年中，華族佔整體新加坡人口約74%，而馬來族佔14%、印度族佔9%、其他種族佔3%<sup>1</sup>。政府在組屋政策中按種族比例設置上限，促進不同種族共居<sup>2</sup>。

DIFFERENT ROOTS,  
SHARED ROADS

撰文  
社聯程序幹事  
(政策研究及倡議)  
朱智鵬先生

## 公平就業

- 新加坡訂明各種族平等，沒有「少數族裔」的標籤。新加坡政府大部份的資源投放是不分種族的，並沒有設立以「種族為本」作綱領的就業支援。
- 新加坡勞資政公平與良好僱傭聯盟（TAFEP）推出《勞資政公平僱傭指導原則》（TGFEF）和公平考量框架（FCF）要求僱主唯才是用，不應以僱員的年齡、種族、語言、性別、婚姻狀況、宗教信仰作為聘用考量，違者會被禁止僱用外國員工<sup>3</sup>。
- 雖然措施取得一定成效，但歧視本身仍然存在。2024年，有調查發現，18.4%的馬來族和16.7%的印度族受訪者曾於求職和升職期間遭受種族歧視，而僅有3.7%的華族受訪者面對種族歧視<sup>4</sup>。
- 為進一步保護遭到職場歧視的員工，新加坡國會於今年通過《職場公平法案》。法案規定，如僱主基於員工或求職者「受保護特徵」（即年齡、國籍、性別、婚姻狀況、照顧責任、種族、宗教、語言能力等情況）作出解僱、拒絕聘用或拒絕擢升等對他們不利的僱用決定，即屬職場歧視<sup>5</sup>。
- 立法和行政干預外，新加坡亦有機構致力推動職場共融。例如 OnePeople.sg 推行職場多

元共融計劃<sup>6</sup>，透過互動遊戲和與宗教領袖對話，創造跨文化交流機會，促進職場公平。

## 自助團體

- 新加坡的四個自助團體（印度人發展協會、華社自助理事會、回教社會發展理事會和歐亞人協會）扮演補漏拾遺的角色，為各族羣的需求度身定做計劃，旨在改善各族羣中低收入家庭和弱勢羣體的生活。各自助團體的工作主要圍繞學習支援和家庭支援，例如補習計劃、推行獎助學金、緊急家庭財政支援等。
- 各自助團體基金主要由社區供款：所有新加坡公民及永久居民工作人士，每月工資先會由中央公積金局扣款0.5至30新加坡元，作為所屬自助團體基金的供款<sup>7</sup>。
- 因應實際情況，各自助團體提供的就業支援各有不同。例如，印度人發展協會於2020年10月宣佈推行全新的就業支援框架，讓新加坡印度社區應對新冠疫情下的就業挑戰<sup>8</sup>。2023年，回教社會發展理事會舉辦了婦女重返職場培訓計劃，支援離開職場超過半年的馬來族／回教婦女重投職場<sup>9</sup>。而歐亞人協會的家庭援助服務旨在為來自弱勢的歐亞人提供幫助和指導<sup>10</sup>。

<sup>1</sup>Department of Statistics. (2024, September). *Population Trends 2024*. <https://www.singstat.gov.sg/-/media/files/publications/population/population2024.ashx>

<sup>2</sup>SG101. (2025, April 25). *HDB Ethnic Integration Policy (1989)*. SG101. <https://www.sg101.gov.sg/social-national-identity/examples/hdb/>

<sup>3</sup>Tripartite Committee on Workplace Fairness. (2023, August). *Building Fairer & More Harmonious Workplaces: Tripartite Committee on Workplace Fairness Final Report*. [https://snef.org.sg/tripartite\\_advisory/tripartite-committee-on-workplace-fairness-final-report.pdf](https://snef.org.sg/tripartite_advisory/tripartite-committee-on-workplace-fairness-final-report.pdf)

<sup>4</sup>Tan, J. (2025, February 5). *Singapore workplace bias declines, but gaps remain—HRM Asia*. HRM Asia.

<sup>5</sup>*Passing Of Workplace Fairness Bill Marks Next Step In Building Fair and Harmonious Workplaces*. (2025, August 1). Ministry of Manpower Singapore. <https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2025/passing-of-workplace-fairness-bill-marks-next-step-in-building-fair-and-harmonious-workplaces>

<sup>6</sup>OnePeople.sg. (2025). *Community Engagement*. OnePeople.Sg. <https://www.onepeople.sg/pages/community-engagement>

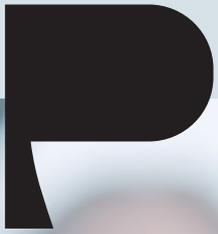
<sup>7</sup>Central Provident Fund Board. (2024, November 21). *Contributions to self-help groups*. Central Provident Fund Board. <https://www.cpf.gov.sg/employer/employer-obligations/contributions-to-self-help-groups>

<sup>8</sup>SINDA. (2020, October 10). *SINDA Expands Employment Opportunities for the Singaporean Indian Community | SINDA - A Brighter Future Together*. SINDA. <https://www.sinda.org.sg/media/sinda-expands-employment-opportunities-for-the-singaporean-indian-community/>

<sup>9</sup>MENDAKI. (2024). *MENDAKI Annual Report 2023*.

[https://www.mendaki.org.sg/wp-content/uploads/2024/06/FINAL-Yayasan-MENDAKI-Annual-Report-2023\\_28June.pdf](https://www.mendaki.org.sg/wp-content/uploads/2024/06/FINAL-Yayasan-MENDAKI-Annual-Report-2023_28June.pdf)

<sup>10</sup>Eurasian Association. (2024). *Eurasian Association Annual Report 2023*. <https://static1.squarespace.com/static/5e9d697eedf912541210e94/t/65effaf2897f1b1f5d1c37b/1710227429779/EA+2023+Annual+Report+Final.pdf>



GIVE IT A TRY!

# 試吓先！ 開啟多元職場新視野

## 受訪者

港鐵公司社會責任主管  
梁行健先生

港鐵公司高級人力資源經理  
(人力資源策略及才能)  
袁熾惠女士

港鐵公司員工  
Sumram

潤晉設計及建築有限公司  
董事總經理  
郭啓源先生

潤晉設計及建築有限公司員工  
Geeta

香港小童群益會助理總幹事  
馬若儂女士

香港小童群益會高級計劃經理  
古燕玲女士

## 採訪及撰文

社聯項目主任  
(政策研究及倡議)  
何沁妍女士

## 採訪

社聯項目經理  
(政策研究及倡議)  
陳希彤女士

社聯主任  
(政策研究及倡議)  
關諾文先生





近年，不少僱主面對招募人才的困難，少數族裔無疑是它們的潛在人力資源。究竟企業如何響應ESG下招聘少數族裔，當中有何須要克服的挑戰？今期我們訪問<sup>1</sup>了港鐵公司（港鐵）、潤晉設計及建築有限公司（潤晉）及香港小童群益會（小童群益會），深入了解它們在聘用少數族裔方面的措施、挑戰與改變，以增加他們的人才資源。我們亦訪問了其中兩家公司的少數族裔員工，探討他們職場的日常。

### 從招聘到職業發展 港鐵對多元共融的承諾

港鐵於2022年參與社聯的「少數族裔專業培訓計劃」<sup>2</sup>，為2位少數族裔人士提供一年在職培訓，並在計劃結束後聘請他們為長期員工。由於反應正面，港鐵於2024年初推出「EmpowerZ」先導計劃，為4位少數族裔青年提供1年工作機會，進一步加強職場上的多元共融。

為吸引和招聘少數族裔求職者，港鐵重新檢視各崗位對中文能力的要求，並透過港鐵的ESG基金將近千份中文工作指引翻譯成英文。此外，港鐵透過與有招收不同族裔的中學合作，舉辦職業分享，又與關注種族共融的非政府機構合作宣傳職位。同時，港鐵為員工提供多元、平等和共融培訓，並邀請非政府機構為招聘團隊提供實用指引，例如提議在面試中有技巧地提問，以了解申請人的特質。另外，亦為有不同需求的申請人提供支援，從而創造更具包容性的招聘程序和環境。

成功獲聘的「EmpowerZ」計劃參加者會獲派職場導師及夥伴，並獲安排在入職首周參與團隊建設工作坊及每月培訓與聚會，同時更可參與為期半年的廣東話線上課程，提升語言能力。該計劃的培訓生 Sumram 提到，公司不僅會按她的專長安排工作，還會安排同事與她討論職業興趣，協助她尋找合適的發展機會。值得一提的是，港鐵將多元共融納入管理層績效考核與薪酬掛鉤，並在2023年制定的《環境及社會責任政策》中，明確將促進多元共融列為核心社會責任承諾，更全面地促進企業文化轉型。

在企業促進種族共融，除了支援少數族裔員工外，也有需要提升員工的文化敏感度。港鐵社會責任主管梁行健（Bosco）和高級人力資源經理（人力資源策略及才能）袁皚惠（Ivy）表示，公司會透過各種活動讓同事了解不同文化的溝通習慣，並鼓勵調整溝通方式，達致跨族裔團隊合作。Bosco 和 Ivy 強調，推動多元共融不僅要改變硬件配套和行

<sup>1</sup>港鐵公司以文字回應訪問內容。

<sup>2</sup>社聯於2022年得到政府的防疫抗疫基金支援，並開展「少數族裔專業培訓計劃」，於社福界及商界栽培一群多元文化專業人士。24位少數族裔學徒於社福機構工作，而16位少數族裔學徒將於商業公司工作。政府資助學徒於2022年9月至2023年8月的薪酬及強積金支出，學徒及僱主則於計劃中持續參與社聯提供及安排的在職培訓及支援。是次計劃的研究成果，結集成書，可參考《建構種族共融的人才培訓實用手冊》。

為，更要轉變思維模式。為此，港鐵定期舉辦多元共融講座、分享成功案例，並鼓勵開放對話，幫助同事理解多元共融如何為個人和公司帶來益處。

透過這些努力，港鐵不僅為少數族裔員工創造更包容的工作環境，更為企業文化轉型奠定了堅實基礎。港鐵將開展第二屆「EmpowerZ」計劃，並與非政府機構合作，為更多少數族裔提供平等的就業機會。



▲ 港鐵社會責任主管梁行健(左)、港鐵員工 Sumram(中)及港鐵高級人力資源經理(人力資源策略及才能) 袁熾惠(右)

## 互助與關懷

### 潤晉促進少數族裔員工的歸屬感

潤晉建築公司於2018年推出「起飛計劃 – 工地共融團隊」(Project SORE – Inclusive Team On Site)，旨在協助少數族裔及更生人士獲得「平安卡」的建造業安全訓練證明書。此計劃源自董事總經理郭啟源(Dixon)的個人經歷，他在年輕時曾受到他人的幫助，長大後希望回饋社會，特別是幫助弱勢

群體如少數族裔。然而，作為一間中小型企業，潤晉在推廣此計劃上面臨資金不足的挑戰，幸得善導會的轉介，計劃得以順利實施。計劃結束後，有一部分的學員留在潤晉工作，公司其後亦通過員工轉介的方式去招聘更多少數族裔員工。

▼ 潤晉設計及建築有限公司同事在元朗流浮山工地，戴口罩者為 Geeta





最初，公司未有制定策略招聘少數族裔員工，但因為工程行業薪酬較其他行業高，吸引少數族裔應徵。Dixon指出，工程行業的日薪約為港幣800至1,000元，如擁有各種專業資格，薪酬會更高。

後來，潤晉為了聘用更多少數族裔員工，調整了工作及管理安排，例如每次聘用數名少數族裔員工，以小隊形式組織他們工作，這既符合行業內工作模式，亦幫助員工之間建立「同聲同氣」和互助的工作關係，使公司更容易注意到員工的文化需要。Dixon舉例說，如果某位員工因為齋戒月而無法進行太多體力勞動的工作，公司會安排該員工從事行政工作。此外，潤晉安排員工在就近居所的地點工作，增加員工的歸屬感。Dixon坦言，起初公司的其他合夥人對聘請少數族裔員工有顧慮，例如曾聽聞少數族裔誇大工傷意外以騙取索償。有見及此，Dixon努力說服其他合夥人，大部分少數族裔員工都努力工作；亦強調在招聘前會對少數族裔應徵者進行篩選，並在工作期間密切觀察他們的表現。

現時，潤晉聘用較多尼泊爾裔中年女性勞工，Dixon解釋主因是她們的學習能力較強，又積極考取各種專業資格，符合公司對安全和合規的要求。建築證書課程多以廣東話授課，是她們學習一大難題，但她們非常重視工作和養家，困難阻止不到她們進修的決心。對潤晉的少數族裔員工而言，公司的管理方式是令她們願意留在企業的主因。尼泊爾女工 Geeta 分

▲ 潤晉員工 Geeta 在元朗流浮山坑口村的工地

享，當她遇到任何問題，例如因為廣東話不流利而與本地同事溝通困難，她可隨時向上級反映，並獲得即時協助。這種支持讓她感到溫暖，因此她也向朋友和家人推薦公司的空缺崗位。她的家人兼同事甚至曾邀請潤晉的同事參加自己的婚禮！

談到社會應如何協助少數族裔就業，Dixon 表示無論是企業還是政府，都應該多行一步。企業可以為少數族裔員工提供更多配套支援，例如設置祈禱室，而政府則可以公布更多有關少數族裔的數據，並開設更多英語資格課程。Geeta 補充，政府可以為少數族裔開設語言班，教授行業相關用語。兩位受訪者皆認為，當少數族裔能在職場上發揮所長，就能獲得成就感，在職場上走出自己的路。



**當少數族裔能在職場上發揮所長，就能獲得成就感，在職場上走出自己的路。**



▲ 香港小童群益會助理總幹事馬若儂 (左) 及高級計劃經理古燕玲 (右)

### 賦能和理解 小童群益會助員工實現自我提升

小童群益會自2012年起開始聘請少數族裔員工，並於2020年和2022年分別推出「Project CQ – 多元文化生涯發展服務」及參與社聯的「少數族裔專業培訓計劃」，致力為少數族裔提供生涯發展支援和實習機會。目前，機構有3名全職少數族裔項目主任，負責策劃與執行。

此外，小童群益會會在少數族裔人口較多的地區設立相關工作崗位，希望招募對少數族裔文化有深入了解的人士。為吸引多元文化背景的應徵者，機構以英文撰寫部分招聘廣告，並針對特定職位要求應徵者具備南亞語言能力。為擴大招聘範圍，確保能夠接觸到合適的人才，小童群益會透過多種渠道發布招聘信息，包括將信息發放到社群常用的即時通訊群組。

在日常工作方面，機構會翻譯工作指引，並協助主管更有效地向少數族裔員工傳達工作要求。作為一家以服務本地兒童及青少年為主的機構，小童群益會期望實習生和正式員工不僅服務少數族裔群體，也要對不同背景的個案有所認識，以擴闊他們的視野和經驗。機構不單為少數族裔員工提供培訓，增加他們處理工作的自信；還為其上司提供能力提升計劃 (capacity building) 和文化敏感度培訓，促進團隊協作和相互理解。助理總幹事馬若儂 (Cecily) 和高級計劃經理古燕玲 (Stella) 相信，此等安排不但能夠訓練上司的思維，提升他們的管理能力，也為社會培育更多社福界人才。

此外，機構也關注同事之間的社交細節，希望彼此以禮相待，以體現對多元文化的尊重，例如鼓勵員工向少數族裔同事表達節日祝福，或在茶聚或聚餐時留意他們的飲食習慣。Cecily和Stella指出，機構關顧種族文化和生活特色，讓少數族裔感到受重視，提升了他們的歸屬感。她們強調建立包容和友善的工作環境是長遠的，現時集中在文化範疇，日後會檢視其他層面。

與一般企業不同，非政府機構在推動少數族裔就業面對獨特的挑戰。首先，少數族裔加入社福界的情況並不普遍。Cecily指出，目前香港只有約30名少數族裔註冊社工，遠未能滿足社福界的需求。負責多元文化生涯發展服務的Stella對此感受更深。她提到部分少數族裔家

長因曾經歷歧視，對子女投身以華人為主的社福界持保留態度。此外，由於少數族裔家庭普遍重視集體主義，子女在職業選擇上多考慮家長的意願。最後，部分少數族裔員工對本地群體的需要及文化認識不足，而大部分的非政府機構主要服務本地群體，這或許並非他們熟悉的範疇。

要促進多元共融就業，Cecily和Stella認為，非政府機構為少數族裔社群提供服務時，應深入發掘他們的優勢；在聘請少數族裔員工時，機構同樣要了解及發揮他們的優勢，此舉更可為機構帶來新的服務方向。最重要的是，我們要讓少數族裔員工看到職業發展的前景，讓外界看見和認同他們的努力和貢獻。



**我們要讓少數族裔員工看到職業發展的前景，讓外界看見和認同他們的努力和貢獻。**





## 總結

三家受訪僱主的規模和服務各有不同，但都嘗試在各自的場景聘請少數族裔。回望這些經驗，我們認為有不少可以讓其他公司及行業學習的地方。

在聘請少數族裔或入職前，三個受訪僱主單位均表達出工作模式上的協調及提升現職同事能力都是必須的，例如加強支援同事，特別是主管了解少數族裔文化，鼓勵溝通及互相學習。另外，機構亦需要了解少數族裔社群的特性，調整及推出適合的員工福利，建立團隊士氣。而作為僱主，三個受訪單位亦期望少數族裔同事可以融入團隊，提供服務亦不限於自己的族群，長遠建立在行業及人力市場的工作能力。港鐵從招聘過程到入職後的支援，都以提升華

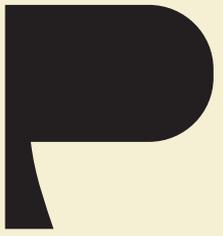
裔員工對少數族裔文化的認知和理念入手，以提升跨文化團隊的合作成效。

潤晉則以少數族裔員工入手，運用小組形式組織他們，讓他們一起工作，建立互助關係。這種方式不僅幫助公司更清楚員工的文化需求，也促進員工團結和提升工作效率。此外，潤晉在工作安排上對少數族裔員工展現關懷也提升員工的歸屬感。

最後，小童群益會強調建立包容和友善的工作環境，既提醒華裔員工注意細節，例如送上節日祝福和認識少數族裔員工的飲食文化，亦會讓少數族裔員工接觸更多本地個案，拓闊他們的視野，幫助他們在處理日後的工作時更得心應手。



**期望少數族裔同事可以融入團隊，提供服務亦不限於自己的族群，長遠建立在行業及人力市場的工作能力。**

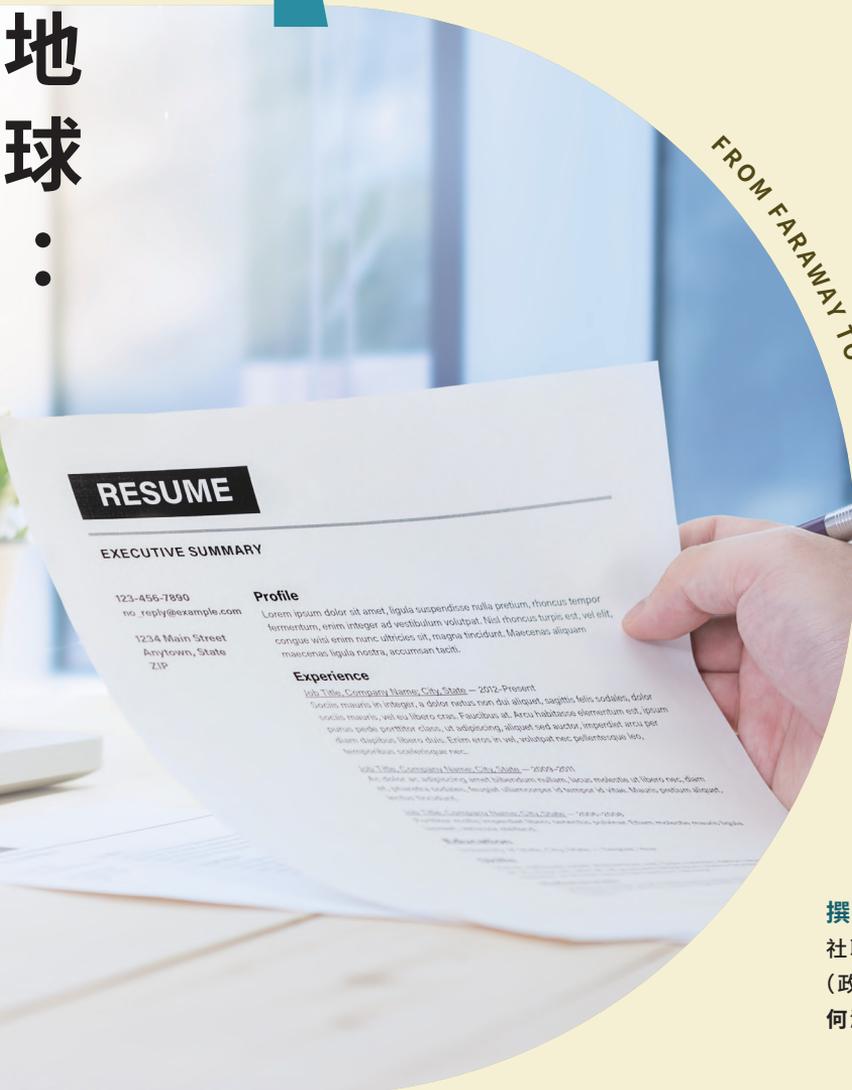


# 瞬間看地球： 澳洲協助移民和少數族裔的就業政策



- 澳洲自19世紀以來成為多民族國家，2023年人口約2600萬，其中30.3%（約820萬人）在外地出生，有48%的父母在海外出生<sup>1</sup>。
- 為推動多元文化主義，澳洲政府在就業方面從語言、就業支援和設立多元文化指標三方面著手。

FROM FARAWAY TO BELONGING



撰文  
社聯項目主任  
(政策研究及倡議)  
何沁妍女士

## 語言

新移民可免費參加成人移民英語課程 (Adult Migrant English Program) <sup>2</sup>。針對就業人士，當局設有「以就業與培訓導向的語言學習計劃」(Settlement Language Pathways to Employment and Training)，提供160小時職業英語課程和80小時就業體驗，幫助移民了解澳洲職場文化。參加者可獲得求職者分數 (Job Seeker Points)，累積後可申請收入補助金<sup>3</sup>。

## 就業支援

澳洲就業和勞資關係部旗下的 Workforce Australia 為多元文化及語言背景 (CALD) 人士提供求職輔導、簡歷撰寫、面試準備，以及語言和文化支援<sup>4</sup>；昆士蘭州的 CareerConnectors 計劃提供八週的職涯規劃和人脈建立支援<sup>5</sup>；新南威爾斯州的 Elevate and Advocate CALD Sponsorship Program 由贊助人主動提供挑戰性任務，提升 CALD 僱員的曝光率及晉升機會，增加他們職涯上流的可能性<sup>6</sup>。

## 多元文化指標

澳洲政府要求公營部門制定多元文化政策和服務計劃框架 (Multicultural Policies and Services Program Framework)，並準備多元文化計劃書，以有效服務 CALD 人士，涵蓋服務傳遞、規劃、領導及參與四大領域，確保 CALD 人士能夠在其推動的關鍵政策領域中獲益，從而提高他們在社會和經濟活動中的參與度<sup>7</sup>。

澳洲政府推動的多元文化政策旨在透過多元文化推廣澳洲，並建立多邊貿易關係。政府提倡生產多元性 (Productive Diversity)，即利用多元文化的優勢來提升生產力和經濟表現，期望澳洲企業能夠創造機遇，為全球客戶提供創新服務和商業策略<sup>8</sup>。

香港能借鑒澳洲的經驗，通過更有效推行中文為第二語言的教學及措施、加強公私營部門合作推出更具創新性的就業支援服務，以及規定公營部門設立多元文化指標，相信可以鼓勵少數族裔就業和融入社會，更能夠促進香港經濟發展和提升競爭力。

<sup>1</sup>Australian Bureau of Statistics. (2023). *Australia's Population by Country of Birth*.

<https://www.abs.gov.au/statistics/people/population/australias-population-country-birth/latest-release>

<sup>2</sup>Australian Government, Department of Home Affairs. (2025). *Adult Migrant English Program*.

<https://immi.homeaffairs.gov.au/settling-in-australia/amep/about-the-program>

<sup>3</sup>Australian Government, Department of Home Affairs. (2024). *Adult Migrant English Program - A Pathway to Employment: Information for Employers*.

<https://immi.homeaffairs.gov.au/amep-subsite/Files/pathway-to-employment-info-for-employers-factsheet.pdf>

<sup>4</sup>Advanced Personnel Management. (2024). *Employment Support for Culturally Diverse Participants (CaLD)*.

<https://apm.net.au/job-seekers/workforce-australia/culturally-diverse-participants#:~:text=APM%20Employment%20Services%20is%20a,support%20while%20looking%20for%20work>

<sup>5</sup>Multicultural Australia. (2025). *CareerConnectors*.

<https://www.multiculturalaustralia.org.au/multicultural-employment/career-connectors/>

<sup>6</sup>Mindtribes. (2025). *CALD Sponsorship Program*.

<https://mindtribes.com.au/training-programs/cald-sponsorship-program/#:~:text=MindTribes'%20CALD%20Sponsorship%20Program%20is,to%20thrive%20in%20their%20careers.>

<sup>7</sup>Multicultural NSW. (2025). *Multicultural Policies and Services Program (MPSP)*.

[https://multicultural.nsw.gov.au/wp-content/uploads/2025/04/MPSP\\_Booklet\\_2025.pdf](https://multicultural.nsw.gov.au/wp-content/uploads/2025/04/MPSP_Booklet_2025.pdf)

<sup>8</sup>Australian Government, Department of Immigration and Multicultural and Indigenous Affairs (2003). *Evaluation of the Council for Multicultural Australia*.

[https://www.multiculturalaustralia.edu.au/doc/cma\\_1.pdf](https://www.multiculturalaustralia.edu.au/doc/cma_1.pdf)

## 專訪油尖旺區議員 Aruna Gurung

# 主 旋 律 中 的 新 聲

NEW NOTES IN THE MAINSTREAM



# bb

### 採訪及撰文

社聯主任  
(政策研究及倡議)  
關諾文先生

社聯程序幹事  
(政策研究及倡議)  
李嘉盈女士

### 採訪

社聯項目經理  
(政策研究及倡議)  
陳希彤女士

Aruna Gurung 是香港首位尼泊爾裔區議員，由2024年開始擔任油尖旺區區議員。不論是退休前的航空公司機務長，到現在投入地區工作，Aruna也運用自己的身份、技能和人際網絡，成為聯繫少數族裔和華人社會、處理地區事務的橋樑。她的經歷道出社群代表如何協助少數族裔取得公共服務，亦令不同族裔反思如何建構更共融的香港。

## 香港成長 樂於聯繫本地社群

Aruna生於馬來西亞，自小跟隨尼泊爾裔的父母來港生活及成長，對她來說香港就是她的家。過往一般少數族裔缺乏正式渠道學習中文，Aruna也不例外，但她主動爭取機會，例如在小時候透過觀看電視節目學習基本粵語溝通；到了學生時代她參與了童軍，主動結識朋友，邊學邊用中文。

## 助人基因 熱心參與義務工作

空中服務員的工作性質獨特，工作時間又相對彈性自由，方便Aruna利用工餘時間做義工。她主動聯絡社會福利署，由幫助家人及社群製作廣東話教學工具，到協助不同非政府機構工作、甚至義務參與政府不同的委員會，活躍於社區。

畢業後，Aruna成為空中服務員，亦是任職航空公司的第一位尼泊爾裔空中服務員。她持續辛勤地工作及學習，用了10年的時間便獲晉升為機務長。轉眼間到了2020年，她選擇提早退休，結束約32年空中服務員的工作生涯，轉向另一條生命跑道。

這份熱忱或許源自她的家庭，她的家人都十分熱愛服務他人。她認為做義工帶給她很大滿足感，所以她投入很多精力及時間服務社會，促使她今天成為了區議員。



**從她的經歷，我們可以看到少數族裔在社區中能發揮自身優勢，擔當重要角色，特別在團隊合作、促進種族共融及幫助弱勢社群方面。**



## 多元文化背景 助工作溝通解難

空中服務員工作環境多變，更突顯溝通技巧的重要性。Aruna憶述一次擔任機務長工作時溝通合作的經歷。當時乘客提出需要某項物品，但因語言不通，其他服務員來回多次仍未能提供正確的物品，最後Aruna上前了解，原來乘客用印度語表達想要花生。她表示有時候乘客的要求很簡單，偏偏因為語言不通令大家都很沮喪。所以她認為溝通及觀察十分重要，若早些得知乘客求助，同事就可以及早滿足乘客的需求。Aruna懂得多國語言，有助於幫助同事及乘客，發揮多元背景的優勢。

## 分享自身經驗 各區互相交流合作

Aruna的工作地點由天際變成社區，慶幸沒有不適應，因為工作伙伴都十分願意協助她。除了服務油尖旺區的市民外，同僚亦會邀請她前往其他地區幫忙，如深水埗或九龍城這些同樣較多少數族裔聚居的地方。她會視察各區的少數族裔人士支援服務中心，與其他區議員交流改善的建議，亦會從他們身上學習公共服務的經驗。她定期與社福機構進行會議，轉達市民的需要。Aruna表示這些交流代表香港重視少數族裔的聲音，希望透過自己幫助本地人與少數族裔互相交流文化及促進共融。她期望支援中心能夠聘請更多少數族裔員工，協助更多少數族裔人士使用服務，令資源可幫助更多有需要人士。

## 擔任社區橋樑 身心支援有需要人士

Aruna在擔任油尖旺南分區及促進種族和諧委員會的成員時，曾在社區遇過幾次嚴重的大火，當中2020年大火中的死者<sup>1</sup>更全是尼泊爾裔人士。同為尼泊爾裔的Aruna十分痛心，亦發現了仍缺乏針對少數族裔的支援。及後她成為了油尖旺防火委員會委員，為政府提供意見。在2024年4月的佐敦大火，Aruna到場協助受影響的少數族裔居民，向他們翻譯及發放臨時庇護中心的訊息，提供全方位的支援，令他們安心下來。

## 把握機遇 互相了解大家的語言及文化

香港是一個國際化城市，種族共融是穩定社會的主要元素。Aruna認為大家都應該把握不同的機會，學習彼此語言及參與文化活動。少數族裔學習中文可有利他們與華人溝通，接收社會上最新的訊息；華人亦可學習少數族裔語言，與他們多交流，擴闊國際視野。另外，不同少數族裔都有其獨特的文化習俗，節慶亦相當有特色，值得大家細味欣賞，甚或吸引旅客參與，推動地區旅遊零售業，提升社區的幸福感，同時也令少數族裔對社區有更多歸屬感。



**不同少數族裔都有其獨特的文化習俗，節慶亦相當有特色，值得大家細味欣賞。**

<sup>1</sup>在2020年11月油麻地一棟唐樓內的無牌餐廳，十多名尼泊爾裔人士正在為小朋友開生日會，由於正值排燈節，門外放置大量蠟燭。蠟燭懷疑燒着隔音板釀成大火，釀成8人死亡10人受傷。

## 專訪印度裔本地醫生馬承志

# 開承 共杏 融林 藥之 方志

馬承志醫生 (Dr Neeraj Mahboobani) 來自一個印度家庭，父母在1970年代來港。他在香港出世，自小肩膀神經線受損，花了好多年才痊癒，亦因此開啟了他學醫的興趣。一般父母得知子女立志從醫，應該相當喜悅，但承志媽媽卻是憂心忡忡，恐怕以華人為主的香港未能享有同樣的升學和工作機會。

THE INCLUSIVE HEART THAT HEALS

**採訪及撰文**  
社聯項目經理  
(政策研究及倡議)  
陳希彤女士

**採訪**  
社聯主任  
(政策研究及倡議)  
關諾文先生



馬醫生自小在主流學校就讀，日常的交流都較常用中文溝通，但中文水平仍然落後同學。



## 不懂中文的媽媽深諳學習本地語言的重要性，於是以身作則，一同學習中文，從而鼓勵他和哥哥學好中文。

家中的支持，以及和同儕的生活交流，鞏固了馬醫生的廣東話水平。報考醫科時，他後來就讀的大學醫學院收生組致電詢問他的中文水平是否可以滿足日常讀書及未來工作需要，他都自信地回應「我可以」。

### 風吹肚動

話雖如此，行醫所需要的語言能力比想像中要高。初出茅廬時，病人知道有個少數族裔醫生，或多或少害怕未能溝通，於是馬醫生會主動跟對方打招呼來破冰。他也見過一些外地醫生，因為不懂中文，工作充滿挑戰。這不單是指中文的醫學用語艱澀，而是未能理解普通人描述症狀的詞句。

馬醫生回想當實習醫生時發生的一件趣事：他跟同事當時要向一位婆婆詢問病歷。婆婆卻說現在肚子「有風」，不太方便。當時他以為是風濕發作，但同事跟他解釋原來婆婆餐後覺得腹脹不適，民間籠統稱為「有風」，所以請實習醫生們稍後再來。回想過來，他說其實不同的亞洲文化中都存在身體

有「風」的概念，所以了解文化底蘊也是醫生的生存之道。

### 成為醫生，也成為社群橋樑

回想從醫至今，馬醫生覺得一路以來順遂，沒有因為他是少數族裔而遭受歧視，亦沒有在待遇及晉升上有差別，甚至肩負其他人做不到角色。訪問當天我們到訪他當時位於伊利沙伯醫院的辦公室<sup>1</sup>，醫院位處佐敦，既是九龍中聯網的龍頭醫院，也是少數族裔的聚居地。他指出社區有不少街坊既不諳中文，又不諳英文，剛好自己明白幾種本地少數族裔社群常用的語言，所以醫院其他部門的同事有時都會向他請求協助。只要有空，他都盡力幫忙。有了馬醫生這橋樑，街坊和同事都可以安心下來。

馬醫生在2009年醫科畢業，及後進入醫管局工作，見證着這16年來局方及本地醫學界努力促進共融。以往少數族裔醫護人員可謂寥寥可數，如今也有一定人數。在設施上，現時公立醫院有更多不同語言的路標指示及翻譯服務，方便更多少數族裔市民取得服務。他相信這些改變有賴很多局內管理層及前線同工的協助及回饋，讓香港的公立醫院更為族裔友善。

要數一樣可以改善的地方，馬醫生希望公立醫院可以提供更多膳食選擇。他留意到少數族裔病人有時會有特別的膳食要求，但因為醫院未能提供，他們就不希望住院。萬一要住院，他們亦會拒絕進食醫院飯餐，有礙康復。

<sup>1</sup>馬醫生在受訪時任職伊利沙伯醫院診斷及介入放射科顧問醫生。現為香港中文大學醫學院影像及介入放射學系臨床助理教授，亦是醫院管理局新界東聯網威爾斯親王醫院榮譽顧問醫生。



這點呼應早前社聯的「審計日記」研究結果<sup>2</sup>。受訪的少數族裔街坊指，即使身體有恙，醫生提議他們要動手術，但因為醫院提供的食物不

適合，所以他們要求延遲手術。他認為醫院要提供更多包括清真食物的選擇，讓少數族裔社群更放心使用香港的公共醫療系統。

### 共融要多走一步

在多重文化中成長，馬醫生形容自己是印度裔香港人，在他心中，香港是國際城市，中西合璧，可以各取所長。馬醫生幾年前獲選為香港十大傑青，有不少機會跟年青人分享。他認為現時香港社會對少數族裔的接納日益增加，所以會勉勵少數族裔年青人，要以學習中文為己任，裝備自己。

語言以外，相互的文化認知及了解也非常重要。馬醫生希望華人社群更多認識少數族裔，例如由認識他們生活習慣開始，以齋戒月為例，僱主或管理層可以了解員工是否有需要在期間於工作上有所調適。



**提升文化敏感度，有助不同文化及族裔間對話及了解。**

<sup>2</sup>Project PRAISE (2024) <研究: 審計日記>。取自<https://praise.org.hk/research-and-publication-1.php>



## 不讓任何一個人掉隊

社聯研究團隊過往也問及少數族裔街坊對香港公共醫護人員的評價，例如對醫生護士的信任。他們坦言，很多時不明白醫護人員的說話及醫囑，不過他們非常信任香港的醫護人員。香港公共醫療系統縱使有龐大負擔，仍能讓市民投以信任的一票，相信是多年來醫護人員緊守崗位的見證。

在未來，我們更希望少數族裔社群更容易進入公共醫療系統中接受服務及治療。

《世界衛生組織組織法》<sup>3</sup>指出，不受歧視及無障礙地使用醫療系統是人權的一部分，而「不讓任何一個人掉隊」<sup>4</sup>更是聯合國可持續發展目標的核心承諾。因此，招募更多如同馬醫生一樣的少數族裔醫護人員進入公共醫療系統，除了可以提升族群的代表性，更可以增加少數族裔社群對醫療系統信心，讓他們更願意使用及參與醫療服務。

## bb 後記

馬醫生在訪問中不停提及和他成長的「朋友仔」，原來是他中學死黨及大學同學，多數都是華人。他們令馬醫生更加了解香港人的日常，當中包括帶馬醫生第一次享用日本料理<sup>5</sup>。同時，日常的生活交流讓他更加熟習使用廣東話，對自己行醫也非常有幫助。

現在馬醫生會帶兩位女兒上茶樓、去茶餐廳，兩個女兒更加成為醫院附近著名冰室的常客。若果侍應只見馬醫生光顧，也會按捺不住問個究竟！

<sup>3</sup>世界衛生組織(2025)。<人權>。取自 <https://www.who.int/zh/news-room/fact-sheets/detail/human-rights-and-health>

<sup>4</sup>聯合國可持續發展集團(2025)。<不讓任何一個人掉隊>。取自 <https://unsdg.un.org/zh/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind>

<sup>5</sup>馬醫生指出印度人多數不會進食未熟的食物，所以很少享用日本菜。

# 日本就業支援服務體驗

A BETTER JOURNEY BEGINS WITH SUPPORTS

bb

少數族裔議題在各地均有存在，日本亦不例外。日本跟香港一樣，本地人佔多數，達97%<sup>1</sup>。日本對於新移民就業有什麼支援措施呢？筆者曾留學日本，經歷作為外來人口在日本尋找工作的過程，或許可以從筆者的故事對日本的相關就業支援獲得粗略的了解。

撰文

社聯程序幹事  
(政策研究及倡議)  
李嘉盈女士



## 外勞需求與社會老齡化

日本同樣面對生育低及人均壽命長的情況，2023年65歲或以上長者人口比例高達29.1%<sup>2</sup>。面對社會老齡化，勞動力需求殷切，日本政府已放寬了對外國勞工的工作簽證要求，逐步增加外國人就業比例，例如三個主要便利店集團的外籍員工比例已佔整個行業約10%，且不斷上升，而五年前的外籍員工總數只有目前的70%左右<sup>3</sup>。

對於少數族裔來說，語言是融入當地的重要條件。日本語為官方語言，日本公司自然十分重視員工的日語水平，許多白領工作須持N2或以上較高的日語能力水平才可應徵<sup>4</sup>，服務性行業亦須具備基本的日語對答能力。然而，日本的少數族裔多來自於東南亞國家，他們不熟悉主流語言，限制了選擇當地工種及獲聘機會。

隨著在日外國人持續增加，不同區縣亦有訂立政策去支援他們。新宿區的外籍居民佔14%<sup>5</sup>，比例為東京23區內最高。該區制定了多元文化共生對策，涵蓋了防災、福利及工作等八個類別的生活資訊，內容包括了支援不同語言的災害訓練、日語課程及文化交流

等活動或宣傳<sup>6</sup>。這些資訊讓新移民了解在日生活的支援設施。新宿區亦設有外國人在留支援中心FRESC<sup>7</sup>，為特定有居留資格的人士及留學生提供就業、人權或法律等諮詢服務<sup>8</sup>。中心亦會為求職人士舉辦研討會，讓他們了解履歷寫作及面試技巧，提升外國人求職的成功率。

在日的外國人比例持續上升的山梨縣則推出企業補助金制度，資助企業聘用外國人<sup>9</sup>。補助金用作支援外國員工的日語課程費用，提升他們的日語水平以及鼓勵中小企聘用外國人才。為吸納海外高技術專才，山梨縣亦舉辦了海外聯合工作面試，邀請本地企業前往海外如越南及尼泊爾等地招聘當地的大學畢業生<sup>10</sup>。參與的企業必須確保他們的待遇相等於或高於具有相似教育背景的日本人，並為他們提供各種支援，例如到訪日本的交通費、住屋等支援，以保障外國勞工的權益，協助他們逐步融入日本。



**參與的企業必須確保他們的待遇相等於或高於具有相似教育背景的日本人，並為他們提供各種支援。**

<sup>1</sup>香港華人人數為91.6%。日本主要人口為大和族，佔日本人口超過97%。

<sup>2</sup>Cabinet Office Japan. (2024, June). *Annual Report on the Ageing Society [Summary] FY2024*. <https://www8.cao.go.jp/kourei/english/annualreport/2024/pdf/2024.pdf>

<sup>3</sup>Japhub日本集合(2024年5月19日)。日本超商幾乎無日籍員工？人力缺乏嚴重，只能靠外勞撐起營運，政府窘境曝光。  
<https://hk.news.yahoo.com/日本超商幾乎無日籍員工-人力缺乏嚴重-只能靠外勞撐起營運-政府窘境曝光-060000385.html>

## 在日外國人就業支援服務經歷

筆者在日本工作時曾使用為外國人而設的就業支援服務，以下將透過自身經驗以流程圖的方式展示服務的過程。

### 1.

#### 設立外國人僱用支援指導中心

- 5間支援中心  
(如新宿外國人就業支援中心)
- 隸屬日本政府就業服務機構  
Hello Work
- 提供中文、英文翻譯服務
- 服務對象：  
永住者、工作假期簽證持有者等
- 採取預約制  
(確保諮詢時間及翻譯服務)

### 2.

#### 預約求職諮詢

- 求職者須電話預約
- 約一星期內安排諮詢

### 3.

#### 諮詢當天流程

\*整個諮詢過程約45分鐘

##### 1. 指導員了解求職者背景

- 求職者基本資料
- 希望從事的工作
- 期望工作地點
- 薪酬要求

##### 3. 提供職缺資訊

- 指導員列出多個職缺
- 提供公司資料、面試地點、薪酬等資訊
- 確認公司是否接受外國人應徵

##### 2. 職缺搜尋與調整

- 指導員搜尋合適職缺
- 根據求職者需求調整搜尋條件
- 提供建議，如調整地點或職缺類型
- 日語水平較高者可自行搜尋職缺再諮詢

##### 4. 面試安排

- 確認公司應徵方法
- 協助安排面試
- 介紹面試流程
- 提供中心介紹信

## 4.

## 面試與後續跟進

## 1. 公司提交面試結果

- 錄取或不錄取原因
- 回報至就業支援中心

## 2. 指導員跟進求職者

- 電話詢問面試過程
- 了解求職者是否順利就業
- 求職者可隨時聯絡指導員查詢

## 3. 進一步支援

- 翻譯服務
- 面試流程簡介
- 連結東京日本義工網絡，  
提供免費日語課程



筆者認為此項就業支援服務能為不熟悉日本就業文化的外國人提供全方位的協助，求職者從搜尋職缺至面試後的跟進也提供適切支援，指導員亦會詳細地了解及處理求職者的能力及需求，亦有充足的諮詢時間。服務讓初到日本的筆者提供就業的踏腳石，協助連繫職缺公司，更容易搜尋到接受外國人申請的工作並提高錄取機率，以融入當地的生活。

<sup>4</sup>日本語能力試驗透過讀及聽去界定各級數的認證基準，共分為N1、N2、N3、N4、N5五個等級。其中N1為最高等級，能理解在廣泛情境之下所使用之日語。

<sup>5</sup>Shinjuku City. (2025, June 1). *Shinjuku City City Population*. [https://www.city.shinjuku.lg.jp/kusei/index02\\_101.html?SLANG=ja&TLANG=en&XMODE=0&XCHARSET=UTF-8&XJSID=0](https://www.city.shinjuku.lg.jp/kusei/index02_101.html?SLANG=ja&TLANG=en&XMODE=0&XCHARSET=UTF-8&XJSID=0)

<sup>6</sup>Shinjuku City. (2024, December 1). *List of Policies Related to Multicultural Society*. <https://www.city.shinjuku.lg.jp/content/000414587.pdf?SLANG=ja&TLANG=en&XMODE=0&XCHARSET=UTF-8&XJSID=0>

<sup>7</sup>在留是指是指外國人居留日本所需的許可，通常是由日本政府授予的簽證或居留許可，如就業簽證/留學生等。

<sup>8</sup>Immigration Services Agency of Japan. (2025). *Foreign Resident Support Center*. <https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc01.html?hl=en>

<sup>9</sup>Yamanashi Prefecture. (2024, September 9). *Subsidy for Supporting Companies for Foreigners in Yamanashi*. [https://www.pref.yamanashi.jp.e.aao.hp.transer.com/danjo-kyosei/gaikokujin\\_katsuyaku\\_hojokin.html](https://www.pref.yamanashi.jp.e.aao.hp.transer.com/danjo-kyosei/gaikokujin_katsuyaku_hojokin.html)

<sup>10</sup>Yamanashi Prefecture. (2024, October 21). *We are looking for companies to participate in overseas joint Interview Association and job interviews (Mongolia, Vietnam, Indonesia, India, Nepal)*. <https://www.pref.yamanashi.jp/danjo-kyosei/kodojinzai/r6jizensetsumeikai.html>



---

  
多元創造香港



政策報  
POLICY BULLETIN





促進公共政策質素  
探究核心原則、價值



社聯政策報 | 第三十八期

**出版** 香港社會服務聯會  
**地址** 香港灣仔軒尼詩道 15 號  
溫莎公爵社會服務大廈 13 樓  
**電話** 2864 2929  
**傳真** 2864 2999  
**網頁** <http://www.hkcss.org.hk/機構傳訊/>  
出版刊物/社聯政策報  
**電郵** [policybulletin@hkcss.org.hk](mailto:policybulletin@hkcss.org.hk)



網上意見回饋



下載昔日政策報

