



**協康會**  
**「自閉症譜系青年就業情況」調查報告**

- 目的：** 本調查由協康會進行，旨在了解自閉症譜系青年的求職及就業情況。
- 對象：** 自閉症譜系障礙青年、其家長、及聘用自閉症青年的僱主。
- 調查方法：** 調查於 2017 年 11 月至 2018 年 2 月進行，以便利抽樣(Convenience Sampling)方式，向現時使用協康會就業支援服務的使用者及其父母，與及從不同渠道認識的公司/機構僱主，發出調查問卷，邀請參與是次調查。共發出問卷 120 份，收回 117 份，回收率 97.5%。

**(一) 受訪對象及其背景**

**1. 受訪對象組成比例**

受訪者類別	人數
自閉症譜系障礙青年	45 (36 男, 9 女)
家長	45
聘用自閉症青年的僱主	27

**2. 受訪自閉症譜系青年背景**

**2.1 學歷**

選項	人數百分比(%)
小學	0
中學	51.1
大學或專上學院	48.9
碩士或以上	0

**2.2 曾從事 / 現時職業**

選項	人數百分比(%)
行政及文職	44
資訊科技	2
飲食製作/服務	18.3
清潔及維修	10.1
運輸及物流	17.4
其他	8.3



附件一

2.3 工作情況 - 現正受僱於全職或兼職工作

選項	人數百分比(%)
是	80
否	20

2.4 求職情況 - 會從甚麼途徑尋找工作

選項 (可選擇多於一項)	人次
勞工處	20
親友介紹	15
復康機構介紹	18
報章或網上招聘	6
其他	11

3. 受訪僱主背景

3.1 聘用自閉症職員情況 - 現時有聘請

選項	人數百分比(%)
是	77.8
否	22.2

3.2 聘用自閉症職員情況 - 曾經聘請

選項	人數百分比(%)
是	66.7
否	33.3



## (二) 結果摘要

1. 結果發現，有 73.3% 受訪的自閉症青年曾接受過就業訓練（如職業訓練局、庇護工場等），但當中只有 37% 曾接受有跨專業團隊介入的就業支援服務（例如協康會或其他機構的服務）。

表一：自閉症譜系青年接受就業訓練及支援服務情況

選項	人數	人數百分比(%)
是	33	73.3
否	12	26.7

表二：自閉症譜系青年曾接受過的就業訓練類別

選項（可選擇多於一項）	人次 （總人次：46）	人次百分比(%) （以 46 人次為基數）
職業康復服務（例如：綜合職業康復服務中心、庇護工場、輔助就業等）	8	17.4
綜合職業訓練中心（例如：明愛樂務、匡智松嶺）	5	10.9
職業訓練局 – 展亮技能發展中心	10	21.7
*就職支援服務（例如：明愛樂務、匡智松嶺、協康會）	17	37.0
僱員再培訓局課程	5	10.9
其他	1	2.0

\* 33 名曾接受就業訓練的自閉症青年當中，其中 6 名被訪者只是接受過跨專業團隊（社工、職業治療師、心理學家）介入的就職支援服務，而沒有接受其他就業支援。

2. 在投身行業的期望方面，自閉症青年及其家長兩者的選擇排名頗為接近，但個別項目的百分比有明顯差異，兩者排名均為首選的「行政及文職」差距更是顯著，達 19.3 百分點。以下分別為受訪自閉症青年及其父母對於職業選擇期望的 5 類行業排序：

表三：自閉症譜系青年對自己職業選擇的期望

排名	職業類別	人數百分比(%)
1	行政及文職	48.1
2	資訊科技	14.8
3	飲食製作/服務	14.8

4	清潔及維修	7.4
5	運輸及物流	3.7

表四：自閉症譜系青年的父母對於子女職業選擇的期望

排名	職業類別	人數百分比(%)
1	行政及文職	67.4
2	資訊科技	14.0
3	飲食製作/服務	9.3
4	運輸及物流	4.7
5	清潔及維修	2.3

3. 在求職及工作過程中，受訪的自閉症青年及其家長均認為「同事、上司等溝通有困難」為預期職場上最常遇到的困難，其他預期會常遇到的困難排序如下：

表五：自閉症譜系青年朋友及父母頭五項經常在職場上遇到的困難

排名	自閉症譜系青年	排名	自閉症譜系青年的父母
1	與同事、上司等溝通有困難	1	與同事、上司等溝通有困難
2	未能表達自己的想法或語言表達曾經引起誤會	2	未能表達自己的想法或語言表達曾經引起誤會
2	能力未能符合工作的要求	3	能力未能應付工作的要求
3	覺得工作不能發揮自己的專長	4	在工作過程中受到他人歧視或不公平對待
3	未能適應工作環境	5	未能適應工作環境

4. 自閉症譜系僱員在職場表現的認識程度方面，有超過五成（55.6%）的僱主/上司表示有「少量認識」，只有約三成人（33.3）表示有「充份認識」。

表六：僱主對於自閉症譜系僱員的認識

選項	人數百分比(%)
完全沒有認識	11.1
少量認識	55.6
充份認識	33.3

5. 受訪僱主 / 上司根據現時或過去聘用自閉症譜系青年的經驗，認為以下 6 項因素會導致此類僱員於職場上遇到較大困難，排序如下：

表七：僱主認為自閉症譜系僱員於職場上面對的主要困難

排名	選項 (可選擇多於一項)	人次 (總人次：65)	人次百分比(% (以 65 人次為基數))
1	缺乏主動與人溝通的意識及技巧	15	23.1
2	想法比較固執	14	21.5
3	語言溝通障礙	13	20.0
4	執着或太專注於細節	10	15.3
5	記憶力、專注力及執行繁複指示能力較弱	9	13.8
6	其他	4	6.2

6. 受訪僱主 / 上司根據現時或過去聘用自閉症譜系青年的經驗，認為他們在工作時展現出以下 7 項優點，排序如下：

表八：僱主認為自閉症譜系僱員於職場上的優點

排名	選項 (可選擇多於一項)	人次 (總人次：54)	人次百分比(% (以 54 人次為基數))
1	跟從指示	16	29.6
2	職業操守	13	24.1
3	對細節的專注	9	16.7
4	工作品質	7	13.0
5	完成時間	5	9.3
6	生產力	3	5.6
7	其他	1	1.9



附件一

7. 受訪僱主 / 上司認為聘請自閉症譜系僱員時，僱員在職場上需要得到的支援排序如下：

表九：僱主認為自閉症譜系僱員在職場上需要的支援

排名	選項 (可選擇多於一項)	人次 (總人次：45)	人次百分比(% (以45人次為基數)
1	在職訓練	18	40.0
2	導師或督導員監督	14	31.1
3	工作環境的改動及配合	13	28.9

8. 受訪僱主 / 上司認為聘請自閉症譜系僱員時，僱主在職場上需要得到的支援排序如下：

表十：僱主認為自己在聘用自閉症譜系僱員時需要的支援

排名	選項 (可選擇多於一項)	人次 (總人次：34)	人次百分比(% (以34人次為基數)
1	工作環境中，其他員工對自閉症譜系人士的了解	15	44.1
2	工作環境的改動及配合	14	41.2
3	職場督導或監督	5	14.7

9. 本港部分社福機構有為僱主提供協助聘請自閉症人士的支援服務，對於相關服務，近八成(77.8%)的僱主 / 上司表示「知悉」。

表十一：僱主對於本港機構支援聘請自閉症譜系人士服務的認識

選項	人數百分比(%)
知悉	77.8
不知悉	22.2



附件一

10. 約六成 ( 61.5% ) 受訪僱主 / 上司認同，若聘用自閉症譜系青年能夠獲得額外津貼，會考慮提供更多就業機會予他們。

表十二：如可獲額外津貼或福利，僱主會考慮提供更多就業機會給自閉症譜系人士

選項	人數百分比(%)
是	61.5
否	38.5

### (三) 調查結果總結及建議

本會根據是次調查結果，建議下列幾項重點：

1. 自閉症譜系青年宜及早接受生涯規劃，增加對個人就業性向及能力的認識；安排職業配對及實習機會，以配合就業市場的需求，入職後亦需要持續支援青年及僱主。
2. 僱主與支援機構保持緊密溝通及合作，不斷完善支援及調適方案，為其他員工提供教育，讓他們對自閉症同事有更多更全面的認識，有助自閉症青年融入職場，建立職場的接納及共融文化。
3. 家長宜多了解子女的能力和興趣，建立更符合現實的職業選擇期望，有助減少因就業期望落差而增加子女壓力。

總括而言，只要給予自閉症譜系青年適當的職前培訓，配合貼身的就職支援服務，協助選配與他們能力和興趣相符的工作，便能裝備他們應付職場上的挑戰，增加就業機會及持續工作。

有見及此，本會除了現有支援自閉症譜系青年職訓的「星亮計劃」，亦於今年 3 月正式展開為期 3 年的賽馬會「啟程·職聘」支援計劃，服務不同能力的青少年，包括自閉症譜系、專注力失調/過度活躍症或特殊學習困難的青年，支援離校及準備進入職場的青年，協助他們與社會接軌。