



不遷移決策與生活福祉：香港年輕定居者

研究撮要

Immobility Decisions and Wellbeing: The Younger Stayers in Hong Kong
Research Brief

March 2026

The research project is funded by the Public Policy Research Funding Scheme of the Government of HKSAR (2024.B9.006.24).

The research project is conducted by Children and Youth Research Centre and Felizberta Lo Padilla Tong School of Social Sciences, Saint Francis University.

Children and Youth Research Centre is funded by Research Grants Council (UGC/IDS(R)11/23).

Principal Investigator: Dr. Cho Yin Nei Esther
 Co-Investigator: Prof. Lo Tit Wing
 Dr. Low Yiu Tsang Andrew
 Dr. Siu Chung Yue Joey
 Research Fellow: Dr. Lee Kit Wai Kaspar
 Senior Research Assistant: Mr. Shing Sheung Yu Jeffrey

研究項目由香港特別行政區政府公共政策研究資助計劃資助 (2024.B9.006.24)。

研究項目由聖方濟各大學兒童及青少年研究中心及湯羅鳳賢社會科學院共同進行。

兒童及青少年研究中心由研究資助局資助 (UGC/IDS(R)11/23)。

首席研究員：曹嫵妮博士
 共同研究員：盧鐵榮教授
 羅耀增博士
 蕭頌渝博士
 中心研究員：李傑為博士
 高級研究助理：盛相如先生

摘要

香港在 2019 年《逃犯條例修訂草案》運動及 2020 年《國安法》實施後，經歷了一波顯著的移民潮。當大部分關注點集中於選擇移居者，本研究將焦點轉向選擇留下的大多數人，特別是年齡介乎 18 至 39 歲的年輕人，以理解他們的留港決策及福祉狀況。本研究共招募了 1,117 名參與者（個人及小組訪談=51 人；問卷調查=1,066 人）。

主要研究發現

1. 識別了三種類型的留港者：
 - **自願留下者**（37%）：具低移民意願但移民能力高
 - **順應留下者**（35%）：具低移民意願且移民能力低
 - **非自願留下者**（28%）：具高移民意願但移民能力為中等
2. 影響留港決策的三種類型因素：
 - **挽留因素**：促使留下的有利條件，如家庭連繫及職業發展機會等（對「自願留下者」影響最大，對「非自願留下者」影響最小）。
 - **排斥因素**：外地令人卻步的不利條件，如海外經濟風險及對適應能力的擔憂等（對「順應留下者」影響最明顯，對「非自願留下者」影響最低）。
 - **內部限制**：抑制移民意向的個人限制，如對風險的抗拒等（對「自願留下者」影響最強，而對「非自願留下者」影響最小）。
3. 各類型留港者的福祉表現差異明顯：
 - 「自願留下者」的福祉表現最高，而「非自願留下者」的福祉表現最低。

建議

本研究提出 **Refocus, Restore, Retain** 的政策框架，旨在確保年輕人繼續成為香港人才庫的重要組成部分，亦同時提升他們的整體福祉：

1. **「重新聚焦」(Refocus)**：將「本地留才」視為人才政策中不可或缺的重要部分，重新平衡政策焦點方向。
2. **「重建連結」(Restore)**：重申投資於年輕一代的重要性，將他們置於留才策略的核心位置，亦使社會與青年之間的連結得以重建。
3. **「促進留才」(Retain)**：通過強化「挽留因素」及提升年輕人福祉，進一步支持本地年輕人留才。例如：採取具「賦能」導向的照顧支援政策，以鞏固代際家庭連繫；加強人力資本投資與職涯發展機會；強化文化連繫與身份認同；提升青年的公民參與機會及友善環境；以及加強健康與福祉的支援。

Abstract

Hong Kong has experienced a significant emigration wave following the 2019 Anti-Extradition Law Amendment Bill Movement and the enactment of the 2020 National Security Law. While most attention has been focused on those who migrate, this study shifts the focus to the majority who remain, particularly younger adults aged 18–39, to better understand their decisions to stay and wellbeing. A total of 1,117 participants were recruited for this study (individual and focus group interviews = 51; survey = 1,066).

Key Findings

1. Three types of stayers are identified:
 - **Voluntary Stayers** (37%): low aspiration and high capability to migrate
 - **Acquiescent Stayers** (35%): low aspiration and low capability to migrate
 - **Involuntary Stayers** (28%): high aspiration but moderate capability to migrate

2. Three types of factors shaping decisions to stay:
 - **Retain factors:** appealing conditions at home that encourage staying, such as family ties and career prospects were most influential for Voluntary Stayers and least influential for Involuntary Stayers
 - **Repel factors:** undesirable conditions abroad that discourage migration, such as concerns over adaptation and economic risks abroad were most pronounced for Acquiescent Stayers and least significant for Involuntary Stayers
 - **Internal constraints:** personal factors that deter migration, such as risk aversion were most influential for Voluntary Stayers but least evident among Involuntary Stayers.

3. Wellbeing outcomes vary by stayer type:
 - Voluntary Stayers reported the highest wellbeing, while Involuntary Stayers reported the lowest wellbeing.

Suggestions

The study proposes the **Refocus, Restore, Retain** as a policy framework to ensure younger adults remain a vital part of Hong Kong’s talent pool while enhancing their wellbeing.

1. **“Refocus”** involves rebalancing the talent strategy by emphasizing local retention as a significant part of a broader approach.
2. **“Restore”** reaffirms the importance of investing in younger generations and renewing connection with them by placing them at the core of talent strategy.
3. **“Retain”** focuses on strengthening the retention of local young people by enhancing retain factors and addressing wellbeing needs. Suggestions include adopting caregiving support policies with an enabling approach to strengthen intergenerational family connections, enhancing human capital and career development, valorizing cultural ties and identity, enhancing civic engagement opportunities and inclusive environments, and improving health and wellbeing support.

「不遷移決策與生活福祉：香港年輕定居者」研究撮要

1. 研究背景

1.1 香港近年的移民潮

- 雖然沒有全面的統計數據，但在 2020 年《國安法》實施後的多項調查顯示，香港人的移民意願明顯上升，尤其在年輕一代中更為明顯（e.g., Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies, 2020; Chan, 2021）。
- 不少專業人才選擇移民，導致香港面臨人才流失的挑戰（e.g., Education Bureau, 2023; The Standard, 2021; Yiu, 2023）。

1.2 研究的視角

- 過往研究多集中於「為何選擇移民？」以及「移民後的生活如何？」。本研究則聚焦於「為何不選擇移民？」與「選擇留下來的生活如何？」
- 大多數香港人選擇留下，原因值得深入理解：
 - 留下並非全然被動的行為，它可以是經過深思熟慮的積極選擇。
 - 移民潮對留下者的生活可以有深遠影響（e.g., Hendriks & Burger, 2021; Jarosz & Gugushvili, 2020; OECD, 2017），例如：
 - 社會網絡的削弱，使支持系統減弱；
 - 照顧責任的增加，壓力倍增；
 - 生活滿意度及心理健康下降。
- 在人才流失的背景下，從「留下者」視角出發更顯重要，可為政策制定者提供更全面的理解。

1.3 面對人才流失的挑戰

- 我們的應對策略多集中於吸引外來人才，但同時亦需要關注選擇留下的人，作為人才保留的重要部分。
- 若對本地人才的流失關注不足，猶如「不處理漏水的水桶，只是持續加水」，無法有效解決問題。

1.4 探討不離開的原因，提供實證數據，有助考量如何促進年輕人才的保留及福祉

- 留下的原因：反映年輕人對香港生活的重視面向，可為制定更貼地的人才保留策略提供寶貴線索。

- 主觀福祉：可識別需要關注的福祉領域，如心理健康與生活滿意度，有助提升青年生活質素，讓他們能在香港安心生活及發展。

1.5 研究問題：

- 香港年輕留下者可分為哪些類型？
- 影響他們不移民的主要因素是什麼？
- 他們的主觀福祉狀況如何？

2. 研究設計

2.1 研究方法：

- 採用混合研究方法，包含質性與量化研究。
- 質性研究：對 51 位受訪者進行深入訪談及焦點小組討論。
- 量化研究：共收集 1,066 份問卷數據，涵蓋年輕人的移民 (留港) 意願、移民能力、留港原因及福祉評估。

2.2 研究對象：

- 年齡介乎 18 至 39 歲
- 無意離港者，或雖未決定，但在未來三年內不會移民的人士。
- 有明確離港意願者 (即使尚未決定時間) 不包括在研究範圍內。

2.3 質性研究分析

質性資料包括參與者的深入訪談及焦點小組討論。本研究採用主題分析法 (thematic analysis) 整理受訪者對移民意向、留港決定及生活經驗的敘述，並以歸納方式識別重複出現的概念。

2.4 量化研究變項：

量化問卷按「移民意願—移民能力」架構 (Aspiration–Capability Framework; Schewel, 2019) 設計，並同時涵蓋青年福祉的多個生活領域。

- 移民意願 (Aspiration)
 - 反映個人對移民與留港的意願，包括未來 10 年內及 10 年後的離港意願與留港意願，以及過去 10 年、5 年和 3 年的意願變化。

- 移民能力 (Capability)
 - 反映個人移民的可行性與資源，包括是否了解及符合他國移民規定、是否具備足夠資金負擔移居成本及至少六個月的海外生活費用，以及是否擁有海外社會支援網絡 (如家人或親友)。

- 福祉 (Wellbeing)

多個福祉領域，包括：

 - 經濟安全：收入足夠感、財務獨立、工作機會主觀評估、工作滿意度
 - 教育領域：對教育制度的滿意度
 - 社會關係：社會支持、家庭責任
 - 健康狀況：身心健康、醫療服務滿意度
 - 公民與社會參與：社會 / 宗教活動參與
 - 心理福祉：自我心理狀態
 - 生活滿意度：整體生活評價

2.5 量化資料分析

採用以下統計分析方法用於辨識不同類型的留港者：

- 探索性因素分析 (Exploratory Factor Analysis, EFA)
 - 使用 principal axis factoring 與 promax rotations，以歸納移民意願及移民能力的底層因素。其結果應用於聚類分析。

- 聚類分析 (Cluster Analysis)

用於辨識留港者的類型，包括：

 - Hierarchical clustering (Ward's method & squared Euclidean distance) 以探索可能的分類。
 - k-means clustering 以確認最終留港者類型。

3. 研究結果

3.1 受訪者的主要人口統計特徵

質性訪談 (n = 51)

	學生 (n=22)	受僱 (n=29)
性別		
男	8	13
女	14	16
平均年齡	24	31.2
已婚	1	7
擁有外國護照	8	12

問卷調查 (n=1,066)

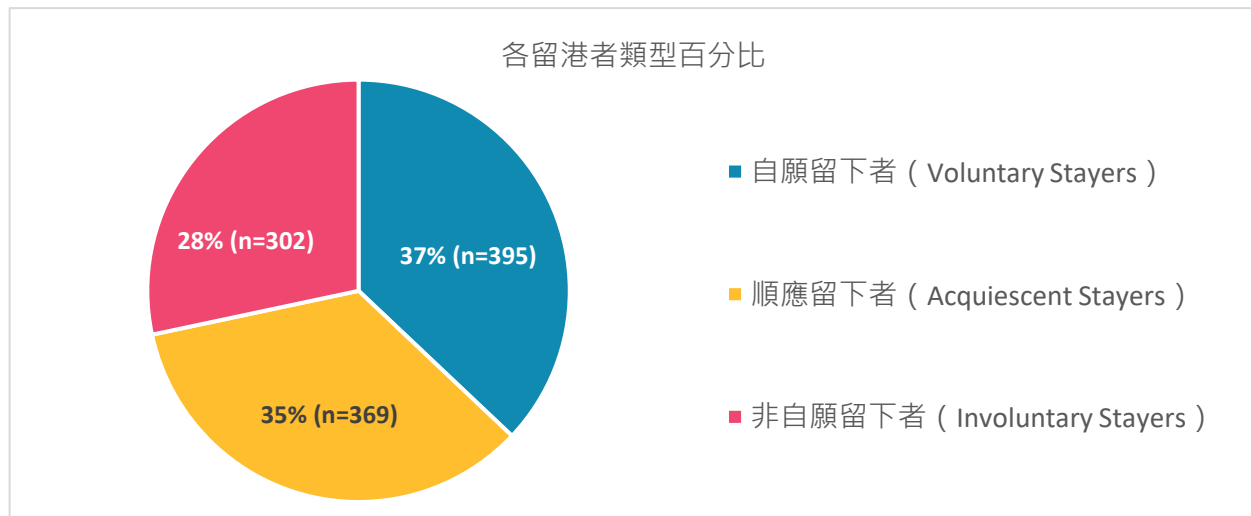
	平均值	標準差
	n	%
年齡	30.08	6.09
性別		
男	480	45.00
女	586	55.00
在港出生	972	91.18
曾在海外居住超過 1 個月	170	15.95
擁有其他國家的國籍或居留權	26	2.44
婚姻狀況		
單身·從未結婚	618	57.97
已婚 / 同居	431	40.43
離婚 / 喪偶	17	1.59
教育程度		
初中 (中一至中三)	27	2.53
高中 (中四至中七)	287	26.92
職業訓練或專上教育 (非學位或副學士)	213	19.98

大學 (學士學位)	470	44.09
大學 (碩士或博士學位)	69	6.47
就業狀況		
全職就業	797	74.77
兼職就業	78	7.32
失業	22	2.06
自僱	22	2.06
全日制學生	125	11.73
家庭主婦 / 夫	22	2.06

3.2 留港者類型

3.2.1 根據移民意願與移民能力 (包括是否符合移民資格，以及是否具備移民所需的經濟與社交網絡資源) (Schewel, 2020)，年輕留港者可分為三類：

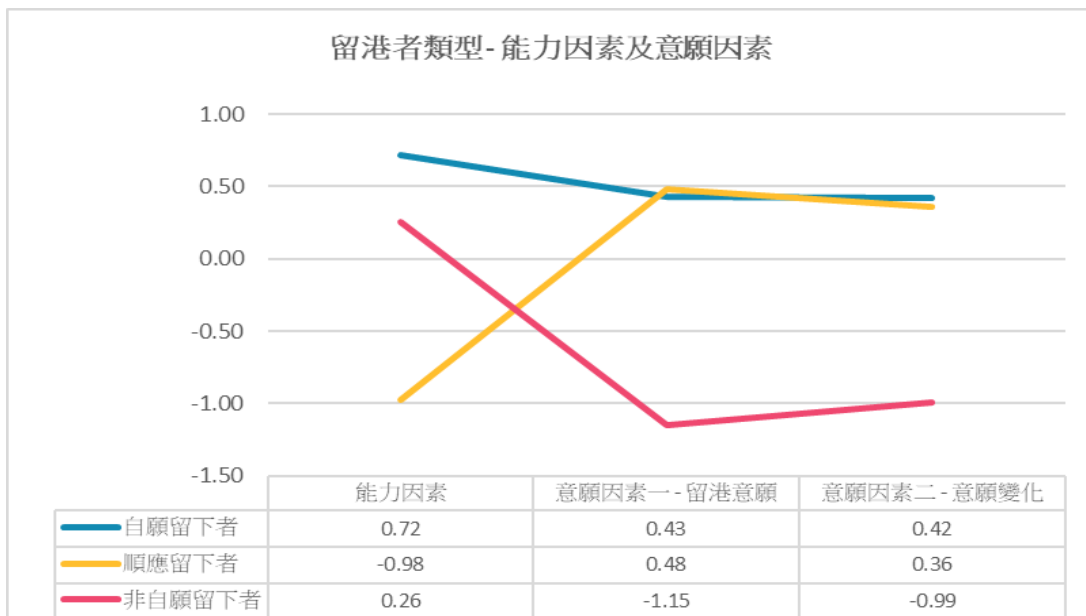
- 自願留下者 (Voluntary Stayers)：移民意願低、但移民能力高。
- 順應留下者 (Acquiescent Stayers)：移民意願低、且移民能力低。
- 非自願留下者 (Involuntary Stayers)：移民意願高、但移民能力中等。



3.2.2 特徵

(a) 自願留下者 (Voluntary Stayers) (37.05%, n=395) :

- 移民意願低 (留港意願高)，但具備最高的移民能力。過去 3、5 及 10 年間的留港意願平穩，變化不大。
- 年齡：平均 32 歲，為三類中年齡較大的一組。
- 收入：個人收入較高 (月入 >\$40,000 佔 16%，>\$20,000 佔 79%)。
- 教育程度：學歷偏高 (學士或以上學歷者佔 54%)。
- 職業：從事專業工作的比例較高 (約 17%)。
- 居住情況：多居於私人住宅。



註: 能力因素：數值愈高，移民能力愈高。意願因素一：數值愈高，留港意願愈高。

意願因素二：綜合與過往比較 (10、5 及 3 年前) 的留港意願變化，正數值為整體留港意願增加，負數值為整體留港意願減少。數值以標準差單位 (均值 0，SD=1) 為基準：±0.3-0.5 為輕微偏差，±0.5-1.0 為中等，≥±1.0 為明顯。

(b) 順應留下者 (Acquiescent Stayers) (34.62%, n=369) :

- 移民意願低 (留港意願高) ，且移民能力最低。過去 3、5 及 10 年間的留港意願保持穩定，變化不大。
- 年齡：平均 28 歲，為三類中年齡最小的一組。
- 收入：個人收入最低 (月入 >\$40,000 佔 4% ， >\$20,000 佔 42%) 。
- 教育程度：學歷較低 (學士或以上學歷者佔 35%) 。
- 職業：全職學生 (約 17%) 與失業者 (約佔 3%) 比例最高；全職工作者中，最多人從事文書支援工作 (約 27%) 。
- 居住情況：多居於公屋 (約 37%) 或資助房屋 (約 26%) 。

(c) 非自願留下者 (Involuntary Stayers) (28.33%, n=302) :

- 移民意願最高 (留港意願最低) ，移民能力介乎中等，且其留港意願逐漸下降。
- 年齡：平均 30 歲，年齡居於中間。
- 收入：個人收入介乎中間 (月入 >\$40,000 佔 15% ， >\$20,000 佔 65.23%) 。
- 教育程度：學歷較高 (學士或以上學歷者比例最高，約 62%) 。
- 職業：從事專業工作的比例低於自願留下者 (約 12%) ，工作行業多元化，最多人從事文書支援工作 (約 23%) 及服務與銷售工作 (約 21%) 。
- 居住情況：多居於私人住宅 (約 51%) 。

3.3 影響不遷移的因素

3.3.1 不遷移決定由兩個面向形成：移民的意願與移民的能力

(a) 影響移民意願的因素：

- **挽留因素 (Retain)**：促使留下的有利條件。
- **排斥因素 (Repel)**：外地令人卻步的不利條件。
- **內在限制 (Internal Constraints)**：抑制移民意向的個人限制。

(b) 影響移民能力的因素：

- 法律政策：符合移民的資格。
- 經濟資源：移民所需的財務能力。
- 海外社交網絡：能否在外地建立支持系統。

3.3.2 挽留與排斥因素涵蓋了社會、經濟、生活環境與文化層面。

(a) 挽留因素

- 社會挽留因素
 - 以家庭為中心：因家人不願離港、父母難適應新環境、預期未來在家庭中的照顧責任，或因照顧寵物而選擇留下。
 - 其他包括友情、社區歸屬感等。
- 經濟挽留因素
 - 在港工作機會、收入潛力與職涯發展，及自身已累積的人力資本
- 生活環境挽留因素
 - 城市安全，醫療可靠，及生活方式快捷便利。
- 文化認同挽留因素
 - 對香港本地文化有深厚的認同感。

部分受訪者的聲音：

家人不願離港

- 「因為我屋企人 ...都有諗住走，佢哋喺香港有穩定嘅工作 ...都有話特別想去其他國家發展。如果屋企人唔走 ...我自己都想同屋企人一齊...」

父母難適應新環境

- 「最主要係父母啦 ...考慮到父母去到外國新嘅環境未必適應 ...所以都決定同佢哋留返喺香港生活 ...曾經同佢哋去旅行，佢哋唔習慣當地嘅生活模式...」

預期未來照顧責任

- 「我屋企都有啲比較年長嘅 ...阿嫲同埋阿婆...。如果我呢啲時間去咗外國生活，...我保證唔到可唔可以趕得切返嚟照顧佢哋，或者見佢哋。...留喺香港 ...呢個會係對於我嚟講一個主要嘅考慮因素。」

- ▶ 「條數咁計嘅，如果你每一年返香港一次，你阿媽有幾多個 20 年畀你？你要 20 年先見到 20 次。咁條數係應該要咁計 ...你要諗下你個 20 年想見佢幾次囉。」

自身累積的人力資本

- ▶ 「我做咗 HR...差唔多 10 年啦。某程度上如果我離開咗香港，去一個新嘅地方，我要重新適應過。咁可能變相要由低慢慢做起。嗰邊勞工法等嘅嘢同香港完全唔同，好多嘢你要花時間去再 pick up、要再學。」

對香港本地文化有深厚的認同感

- ▶ 「香港係我嘅根嚟嘅，我由細到大都係喺呢個地方長大，我係被呢個地方嘅文化孕育出嚟嘅。我聽嘅都係流行歌，我講嘅都係廣東話，同埋我個人都好愛呢個地方。如果你問我，無論佢發生咩事，即使去到外國、遠離咗咁遠嘅地方呢 ...我嘅娛樂啊、我嘅音樂啊、我嘅文化啊、或者資訊都係離唔開香港。好似只係我嘅肉體離開咗咁樣，但係我有一半嘅時間都係會諗住香港嘅嘢。所以呢個地方就係代表咗我個人囉，佢塑造咗我個人出嚟。」

(b) 排斥因素

- 對外地的排外情緒擔憂
- 外地經濟前景有限 (如就業市場不明朗、薪酬偏低、學歷認可問題)
- 其他國家具安全風險
- 語言障礙
- 生活不便

(c) 內在限制

- 偏好生活的高確定性 (避免高風險)、缺乏對其他生活方式的想像，也影響意願

3.3.3 影響移民能力的因素：

- 移民政策限制減少，有利移民。

- 經濟資源。
- 海外社交網絡支持系統是重要，但並非不能克服。

3.3.4 各類型留港者的挽留與排斥因素比較：

(a) 挽留因素

- 「自願留下者」：在職涯發展及公民參與方面得分最高。
- 「順應留下者」：在社會連結及不可轉移技能 / 資本方面得分最高。
- 「非自願留下者」：在所有類別中得分最低。

(b) 排斥因素

- 「順應留下者」：在所有類別中感受到最強的移民障礙。
- 「自願留下者」：感受到中度障礙。
- 「非自願留下者」：感受到最少障礙。

◇ 整體而言，「非自願留下者」在挽留及排斥因素的得分均最低。

3.4 各群組的福祉狀況比較

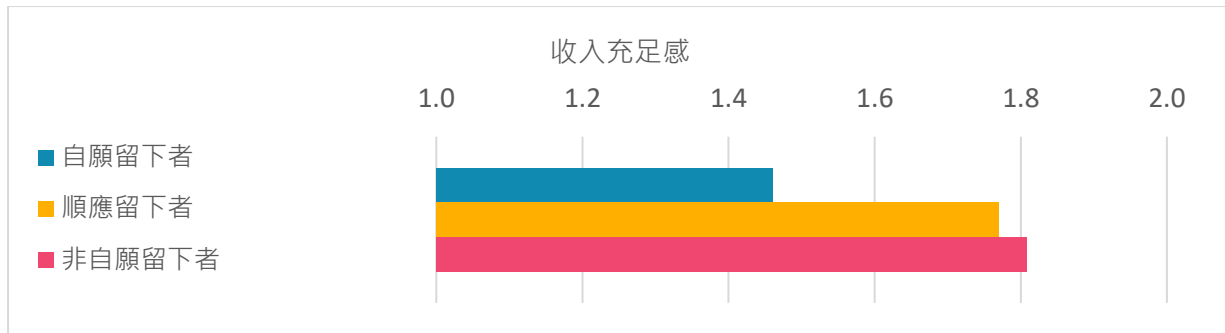
3.4.1 經濟安全感

- 自願留下者
 - ◇ 表現最佳：
 - 收入充足感最高（平均分：1.46/4；1分最高，4分最低）。
 - 財務獨立性最高：自行支付租金 / 按揭（平均分：3.03/5）。
 - 工作滿意度最高（平均分：4.76/5）。
 - 對工作機會的主觀評估最正面。
- 順應留下者
 - ◇ 表現較低：
 - 收入充足感較低。
 - 財務獨立性最低。

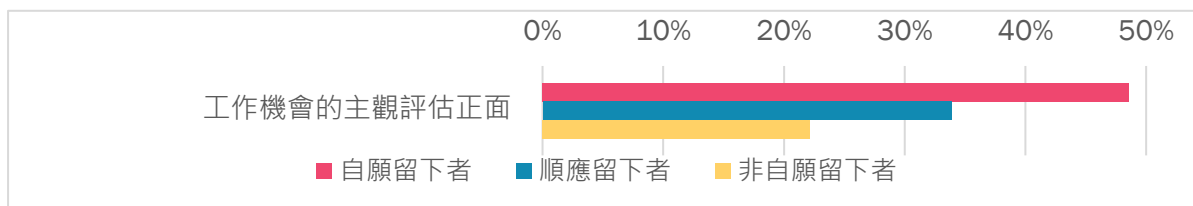
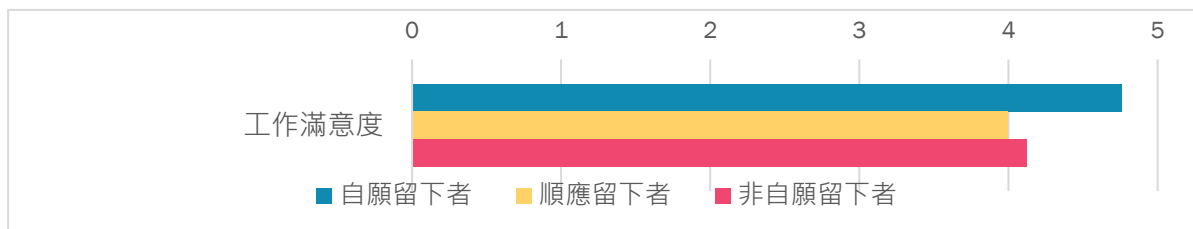
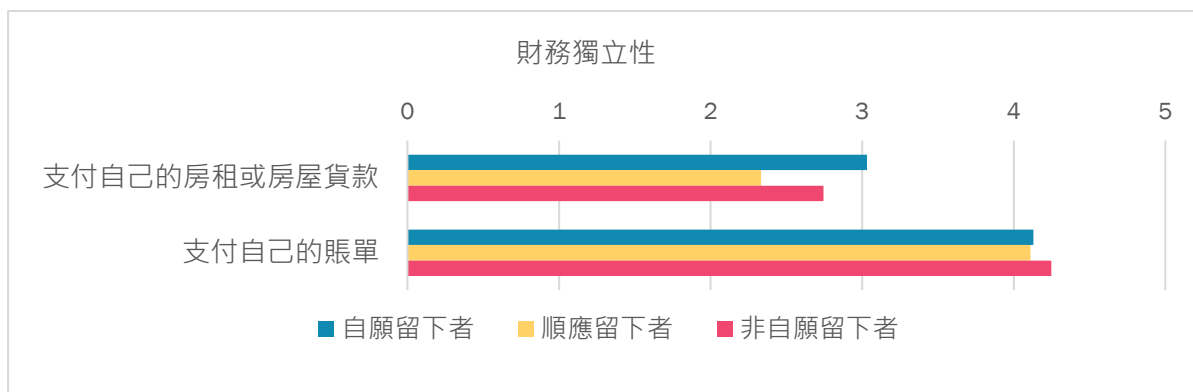
- 非自願留下者

- ◇ 表現混合：

- 收入充足感較低。
 - 財務獨立性中等。
 - 對工作機會的主觀評估比順應留下者差，但工作滿意度相近。

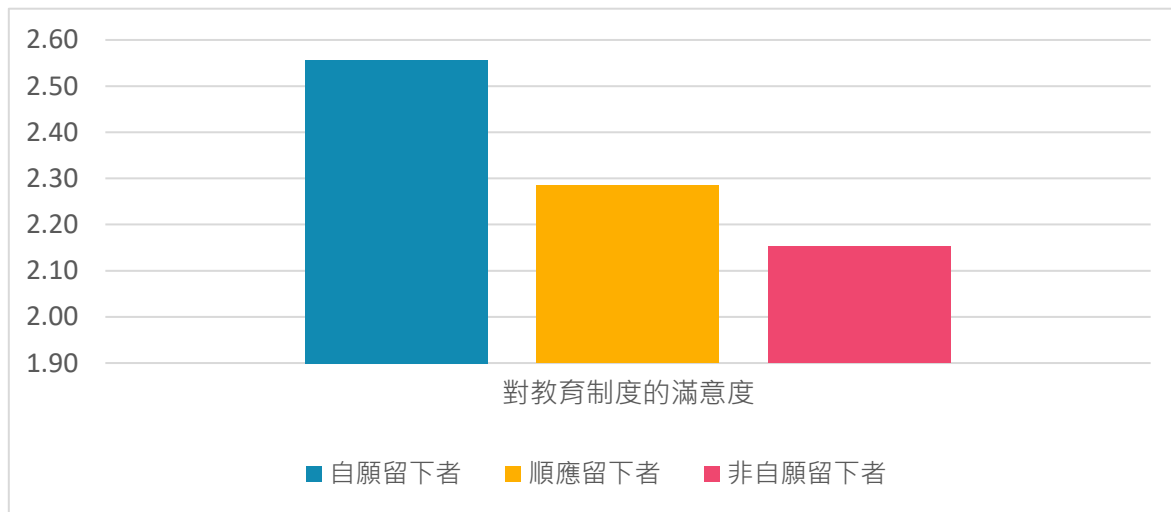


註: 1分最高



3.4.2 教育

- 整體對教育制度的滿意度屬中等水平（4分量表）
- 自願留下者：滿意度最高，與其他組別有顯著差異。
- 順應留下者 和 非自願留下者：滿意度較低。



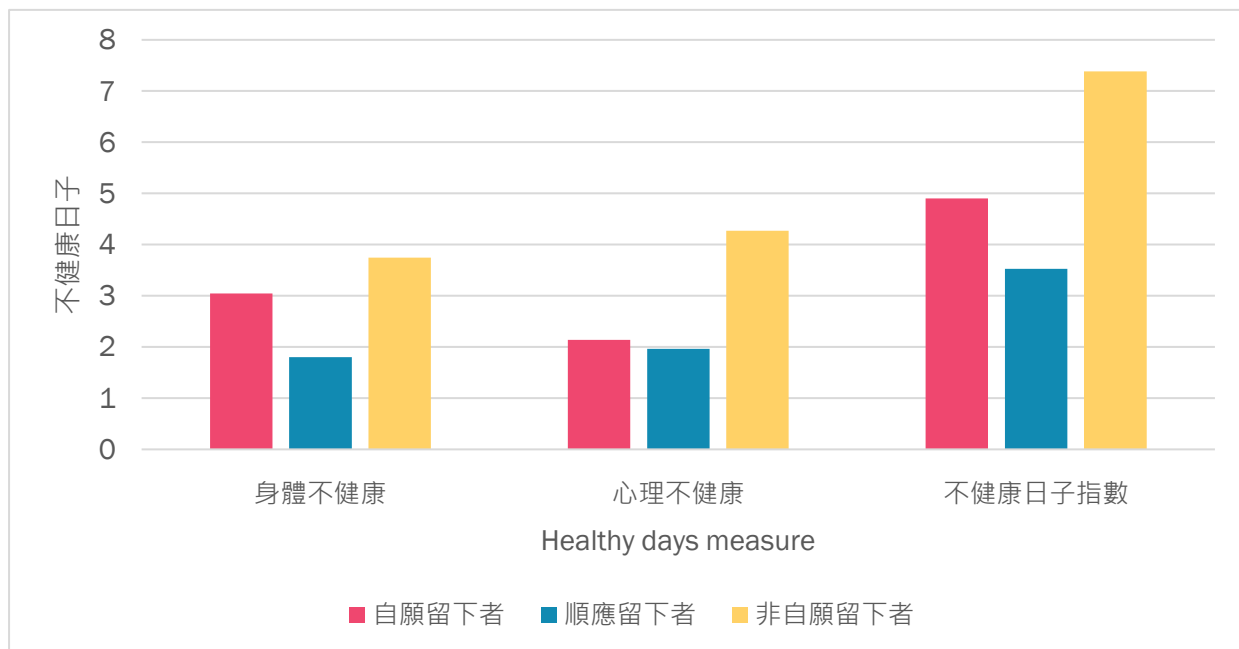
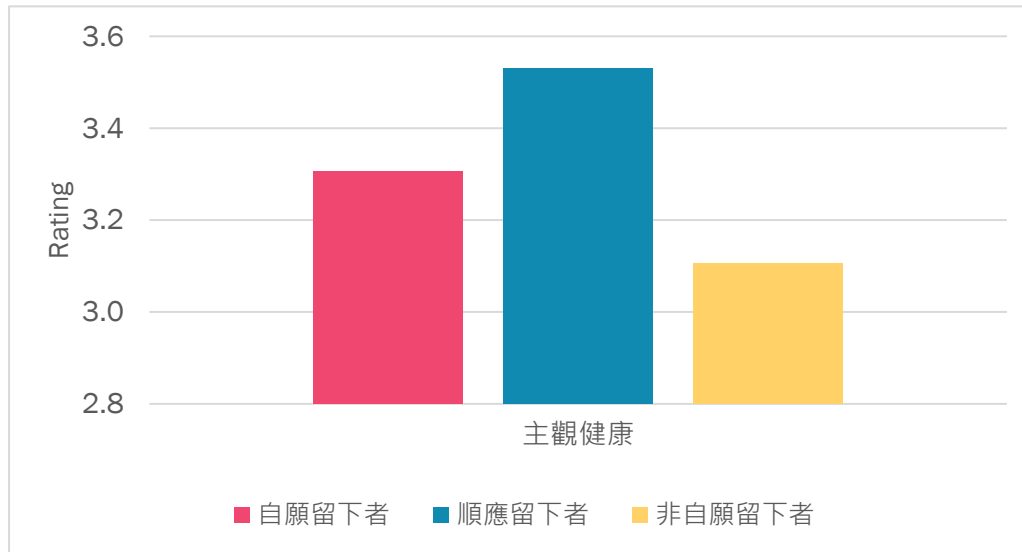
3.4.3 健康

- 自願留下者
 - ◇ 表現中等：
 - 主觀健康評分屬中間水平（3.31 / 5）
 - 不健康日數指數中等（4.90 日）
 - 身體及心理不健康日數（分別 3.04 日及 2.14 日）
 - 對醫療服務的滿意度最高（平均分：3.52 / 5）
- 順應留下者
 - ◇ 表現最佳：
 - 主觀健康評分最高（3.53 / 5）
 - 不健康日數指數最低（3.53 日）
 - 身體及心理不健康日數最少（分別 1.80 日及 1.96 日）
 - 對醫療服務的滿意度最低（平均分：3.03 / 5）

- 非自願留下者

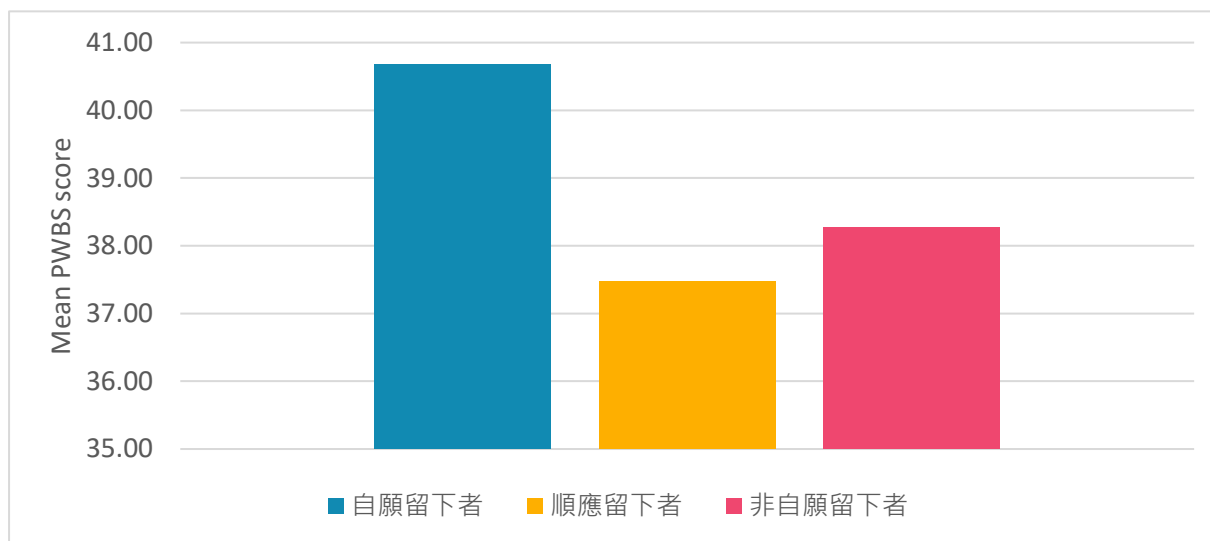
- ◇ 表現最差：

- 主觀健康評分最低 (3.11 / 5)
 - 不健康日數指數最高 (7.38 日)
 - 身體及心理不健康日數最多 (分別 3.75 日及 4.27 日)
 - 對醫療服務的滿意度中等 (平均分：3.13 / 5)



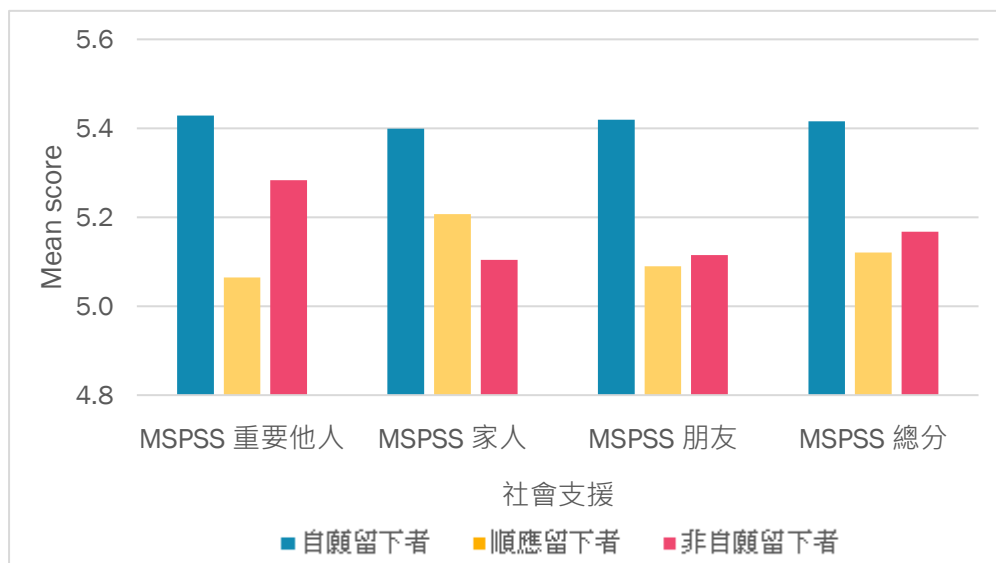
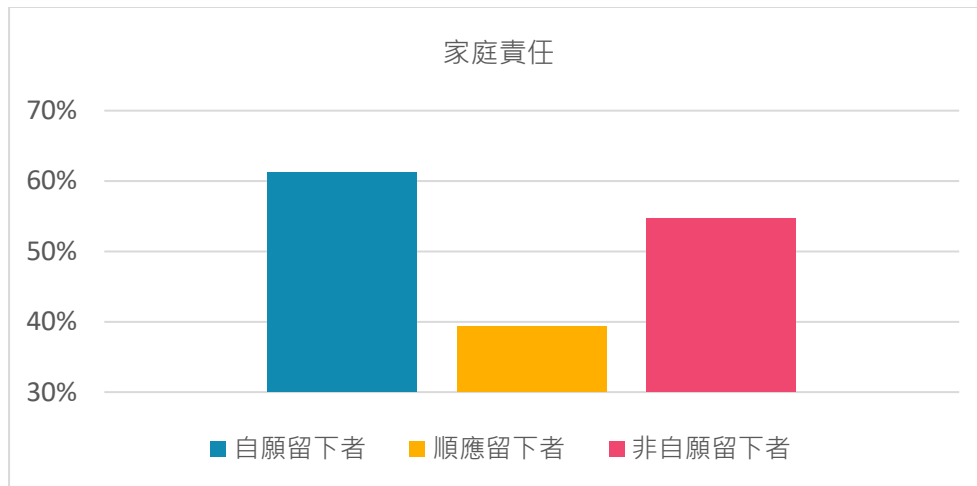
3.4.4 心理福祉

- ◇ 整體福祉狀況良好
 - 採用心理福祉量表 PWBS (Diener et al., 2009)
 - 涵蓋正面人際關係、自我能力感、生命意義與目的
- 自願留下者：心理福祉顯著較高 (平均分：40.67/56)
- 順應留下者：心理福祉最低 (平均分：37.47)
- 非自願留下者：心理福祉略低 (平均分：38.27)



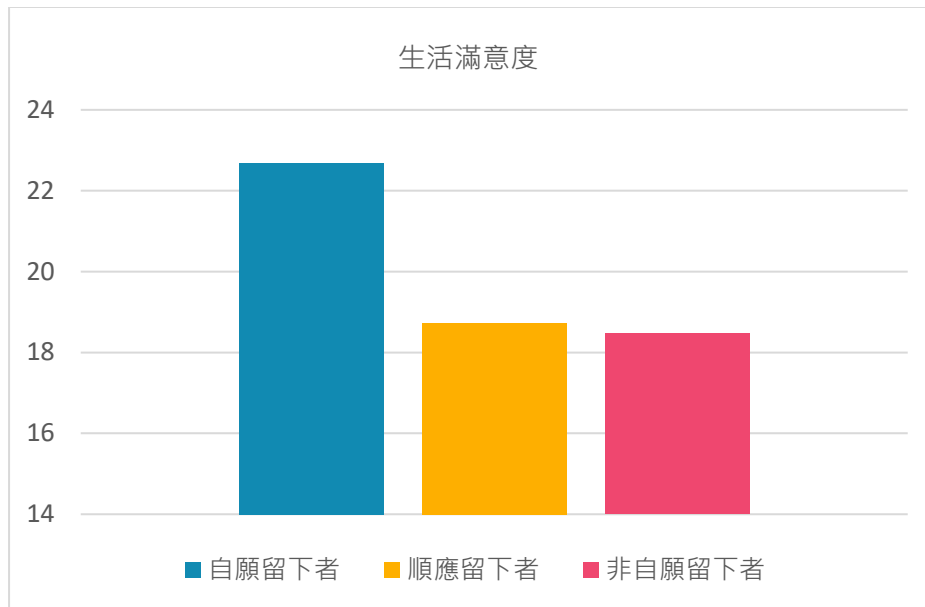
3.4.5 社交關係

- 整體社會支援良好
 - 採用多向度社會支持量表 MSPSS (Zimet et al., 1988)
- 自願留下者：家庭責任最高；社交網絡最強，家人、朋友、重要他人及整體社會支援感最強 (MSPSS 總分：5.42 / 7)。
- 順應留下者：家庭責任最少；來自朋友、重要他人及整體社會支援感最低 (5.09 / 7)。
- 非自願留下者：家庭責任中等；除家人支援感最低外，其它及整體社會支援感介乎中等水平。



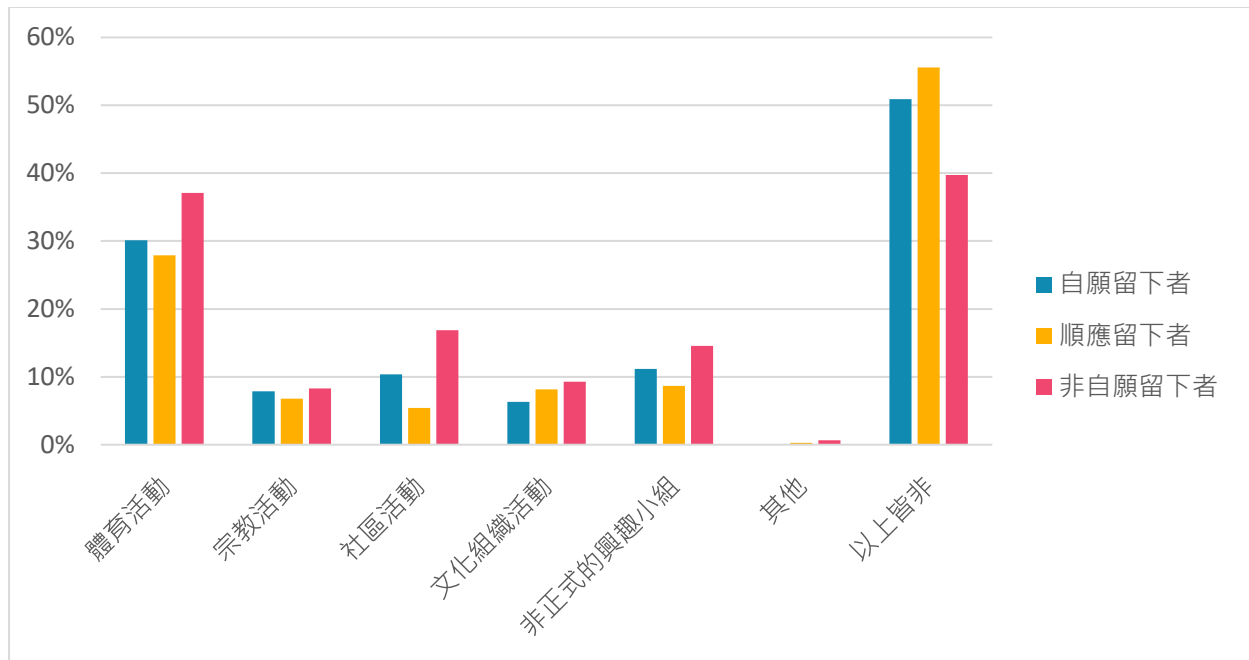
3.4.6 生活滿意度

- 生活滿意度 SWLS (Diener et al., 1985) 只有自願留下者表現良好
- 自願留下者：滿意度最高 (22.68 / 35)
- 順應留下者：中等 (18.73)
- 非自願留下者：較低 (18.47)



3.4.7 公民與社會參與

- 整體活動參與情況不普遍：
 - ◇ 沒有定期參與活動的人數比例： 順應留下者 (55.56%)，自願留下者 (50.89%)，非自願留下者 (39.74%)
 - ◇ 體育活動：非自願留下者 (37.09%)，自願留下者 (30.13%)，順應留下者 (27.91%)
 - ◇ 社區活動：非自願留下者 (16.89%)，自願留下者 (10.38%)，順應留下者 (5.42%)



3.4.8 總結福祉比較

(a) 總結 3.4.1-3.4.7 領域

領域	自願留下者	順應留下者	非自願留下者	表現最佳群組
經濟安全	收入充足感、工作滿意度及財務獨立性最高	中等，部分指標高於非自願留下者	最低，但工作機會主觀評估略高於順應留下者	自願留下者
教育	對教育制度最滿意	滿意度中等	對教育制度最不滿意	自願留下者
健康	醫療服務滿意度高；不健康日數中等	整體身心健康最佳；不健康日數最少	最不健康	順應留下者
心理福祉	心理福祉最高	低於自願留下者	中等	自願留下者
社交關係	社交網絡最強，整體及朋友支援感最高	對重要他人的支援感中等；家庭責任最少	中等	自願留下者
生活滿意度	滿意度最高	低於自願，高於非自願留下者	最低	自願留下者
公民及社會參與	活動參與中等	運動及社區活動參與率最低	活動參與率較高	非自願留下者

(b) 總結群組福祉高低

領域	最佳	第二	最低
經濟安全	自願留下者	非自願留下者	順應留下者
教育	自願留下者	順應留下者	非自願留下者
健康	順應留下者	自願留下者	非自願留下者
心理福祉	自願留下者	順應留下者	非自願留下者
社交關係	自願留下者	非自願留下者	順應留下者
生活滿意度	自願留下者	順應留下者	非自願留下者
公民及社會參與	非自願留下者	自願留下者	順應留下者

(c) 總結整體趨勢

- 整體趨勢 (最佳至最差)：自願留下者 > 順應留下者 > 非自願留下者

- ◇ 自願留下者

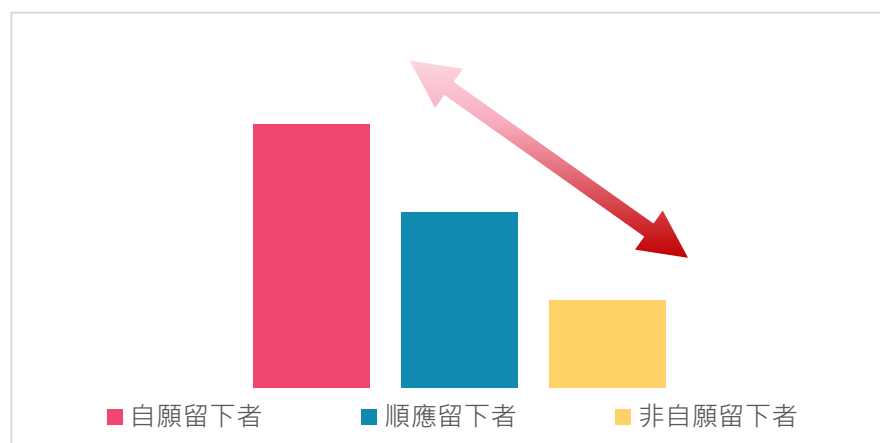
- 整體表現最佳 (除健康外)。
- 以下範疇表現優越：經濟安全、教育制度滿意度、社會支援、心理福祉、生活滿意度。

- ◇ 順應留下者

- 在身體健康方面表現最佳，但在經濟安全及公民及社會參與方面表現最差。

- ◇ 非自願留下者

- 福祉表現最差。
- 但在公民及社會參與方面表現最積極。



4. 建議

為應對影響年輕成人不遷移的多重因素，並促進在港年輕人的留港意願和福祉，本研究提出以「Refocus、Restore、Retain」為核心的策略框架：

- **Refocus (重新聚焦)**：重塑人才策略焦點，採取更平衡的方式，不僅著眼於外來招聘，更同時重視留住本地人才。
- **Restore (重建連結)**：重申投資於年輕一代的重要性，並重新與他們建立連結，讓年輕人成為人才保留策略的核心。
- **Retain (促進留才)**：透過強化挽留因素和回應年輕人的福祉需要，以留住本地年輕人才。挽留因素反映年輕人認為香港具吸引力的面向，而福祉則指出需要改善的領域。兩者結合有助提升生活質素，並讓他們感到能在香港有所發展。政策制定可從這些方向出發，設計綜合性的留才策略，支持香港長遠的人口可持續發展。

4.1 重新聚焦 (Refocus)：「本地留才」與「外引人才」

- 香港現時有九項外來人才計劃，如果過度依賴外聘，便容易忽略本地人才的潛力。本研究顯示，本地年輕留下者普遍關注就業前景及事業發展，反映香港擁有一群具有動力和貢獻意願的本地人才。然而，若缺乏足夠的政策措施，他們的潛力可能無法充分釋放。同時，人才外流亦意味著知識技能與經濟資源一併流失。因此，留住與培育本地人才，應與吸引外來人才同等重要，甚至更為關鍵。
- 聚焦本地人才的優勢：
 - ◇ **更貼地、較難取代**
 - 某些職位並非外來人才容易取代，而本地人才的「貼地」優勢尤為顯著。他們對香港獨特的社會文化與市場脈絡有深厚理解，能在不同專業領域作出更實質及有效的貢獻。
 - 部分工種高度依賴本地語言能力、文化理解及制度運作知識（如醫護、社福及專業服務等），外來人才未必能即時掌握而可能增加服務風險。這些行業對本地脈絡的熟悉度尤為依賴，突顯本地人才在這些崗位上的關鍵角色。

◇ 勞動力更具持續性

外來人才的流動性可能較高，部分外聘專才可能把在港工作視為過渡安排，未必長期留港。相比之下，本地年輕人普遍具更強的歸屬感與文化連結，願意在本地扎根發展，對本地人才的投資回報更穩定，能建立更具持續性的勞動力基礎。

◇ 傳遞正面訊號、維持社會凝聚力

從社會層面而言，過度強調吸引外來人才，或會在無意間讓土生土長的居民感到自身貢獻被忽視。在某些情況下，勞動市場呈現零和特性，外來人才可能加劇競爭與不滿，進而影響社會凝聚力。因此，應小心留意偏重外來人才政策可能帶來的負面觀感，同時加大對本地人才的支持與發展機會，讓他們感到被重視，並更願意在港扎根，從而促進社會的穩定與和諧。

4.2 重建連結 (Restore) : 重建與年輕一代的連結

- 承接重新聚焦本地人才 (Refocus)，進一步把本地的年輕一代置於本地留才策略的核心，並重新建立與青年的連繫。
- ◇ 青年是香港未來的基石，但現行的人才策略討論往往忽略他們。人才挽留措施應正面回應其需要、抱負與生活處境，並與社會發展方向結合，設計能讓青年在港成長、扎根及發揮的誘因與機會。
- ◇ 同時，這是重建與青年連結的契機，傳遞「香港發展需要他們、他們的未來在此」的信息。建議檢視及整合現有的青年政策框架，並按當前社會與經濟環境進行調整，使相關政策更能支援青年發展，並成為人才挽留策略的重要組成部分。

4.3 促進留才 (Retain) : 強化挽留因素及回應福祉需要

將挽留因素 (吸引個人留港的正面因素) 與需要關注的福祉領域進行對應整合，建議相關政策範疇。

4.3.1 以「賦能」(enabling) 的照顧支援政策強化代際家庭連繫：

- 家庭連繫是年輕一代選擇留港最具影響力的挽留因素之一，尤其涉及*跨代情感*與*照顧責任*。本研究顯示，許多年輕人留港，是希望與父母維持情感連結，並在父母步入衰老期時提供協助，例如陪診、參與醫療決策與日常支援等。

- **以「賦能視角」重新理解照顧**：在傳統「照顧 = 負擔」的視角下，政策取向多著眼於減輕照顧者壓力。然而，在留才策略中，照顧支援更應被視為一種「**賦能工具**」，意思是透過提供資源與彈性安排，使年輕人有能力在兼顧家庭承擔的同時，仍可追求個人與職涯抱負。這種理解將照顧從「壓力與責任」的框架，轉化為在制度與資源支持下的「**選擇與機會**」。

這並非要求或強化孝道，而是尊重並支援那些希望在家承擔照顧、並留港發展的年輕人，使其能更可行、更持續地實踐雙軌選擇（照顧 + 發展）。

- 因此，留才政策應採用具「**賦能**」導向的照顧支援，不僅止於為照顧者減負擔，更要前瞻地、主動地（preemptively）回應年輕人留港陪伴父母的動機，透過更制度化、可預期、及及早介入的家庭支援措施，同時保障年輕人的個人發展與職涯規劃。
- 措施建議：
 - **推行家庭友善的就業措施**：包括引入「照顧假」或「短時休假」（不需整天的彈性請假）選項、彈性上 / 下班時間及特定日混合工作模式（辦公室與在家工作結合）等，確保年輕人能在不影響事業發展與個人福祉的情況下履行代際家庭承擔照顧的意願。
 - **提供經濟誘因以支援代際家庭承擔**：如稅務減免（涵蓋長者照顧的相關開支）、照顧津貼、並擴展「為低收入家庭護老者提供生活津貼計劃」的適用範圍（如擴及中等收入家庭）(e.g., A.A.R.P., 2024; Oklahoma House of Representatives, 2024)。
 - **促進有利跨代鄰近居住的房屋政策**：除了現時為家有長者的公屋申請者提供「天倫樂」優先配屋計劃，進一步有利使年輕一代能住在父母附近以便照顧，例如引入財政誘因（如參考新加坡的鄰近房屋津貼 Proximity Housing Grant），並於長遠規劃上研究及推動支持代際家庭既連結又獨立的生活空間設計。
 - **政策可牽涉跨部門協作**：如民政及青年事務局、勞工及福利局及房屋局協同推進具一致性的政策組合。

4.3.2 強化人力資本投資與職涯發展機會

- **促進政策協調與一致性，以培育本地青年為首要方向：**進一步檢視青年就業計劃、各個外來人才招募措施及大灣區青年就業計劃等是否彼此配合，避免政策重疊或相互抵銷，並確保其共同目標均指向提升本地青年就業與發展前景。在青年失業率持續高於整體失業率的情況下（Census and Statistics Department, 2025），更需留意外來人才可能在部分職位上與本地青年形成競爭，除非涉及本地無法填補的短缺工種。大灣區青年就業計劃亦需評估其對本地留才的影響，例如計劃結束後職位能否持續，以及是否可能造成一定程度的人才外流。
- **建立策略性人力資源規劃以應對短期及長期勞動力需求：**進行系統性評估，分析香港短期與長期的人力需求，特別是受移民潮、產業轉型及人工智能影響最深的行業，以制定具前瞻性的人力資源路線圖，支援青年在未來產業中找到穩定及具前景的發展機會。
- **強化人力資本建設，裝備年輕人面向未來的技能與職涯路向：**透過職業及專業教育（包括應用科學大學 UAS 模式）、大學與業界合作、及 AI 技能提升等措施，為年輕人提供清晰的職涯路向，回應新興產業與勞動市場轉變。並應進一步支援 UAS 的長遠發展，擴展相關資助計劃（如「指定專業 / 界別課程資助計劃」）以涵蓋未來人力緊缺領域。此外，應加強特定行業及在職培訓，協助因科技變革而面臨工作轉型風險的青年順利銜接至高需求職位。
- **跨部門合作：**為確保策略協調一致，可由勞工及福利局、教育局、民政及青年事務局及創新科技及工業局等跨部門合作推動。

4.3.3 強化文化連繫與身份認同

- **文化連繫與身份認同在青年留港決策中的核心作用：**許多選擇留港的年輕人指出，香港文化是其身份的重要部分。本地文化帶來的情感連繫、熟悉感及歸屬感，是影響其留港決策的關鍵因素。文化身份包含共同的傳統、生活經驗，及對地方的情感依附。深化本地文化連繫與身份認同，有助提升青年對城市的紮根意願與幸福感。
- **採用「循環城市（circular city）」理念活化文化資產：**在循環城市的概念下，城市資源（包括文化資源）可通過再用、再生與延續其價值，支持更可持續及以人為本的城市發展。除了環境面向外，文化資源（如藝術表達、歷史建築、

地方傳統) 亦可透過活化與再利用，成為促進社會凝聚、社區歸屬感及創意產業發展的文化基建。

- **強化文化以深化情感連結與社會凝聚：**活化與強化文化資源有助重塑社群關係、提升歸屬感，為青年提供文化參與與認同的空間，進一步增強其留港意願。
- **措施考慮：**
 - **推動青年主導及由下而上的文化參與與共創，**讓青年參與文化規劃及共同設計地方文化項目，並與政策制定者協作塑造城市文化環境，這將提升其歸屬感與社區連結，並促進社會凝聚。
 - **促進跨部門協調，以支持共融的文化倡議，**包括由民政及青年事務局、文化體育及旅遊局、發展局等，共同打造青年與文化從業者合作的平台，推動具包容性與可持續性的文化措施。
 - **投資文化基建及青年主導的創意項目，**可透過資助與培育計劃支持多元文化表達，包括街頭藝術、現場表演、指定表演區、青年文化節、創意市集及青年主導的文化創業等，以加深青年對香港的情感連結、提升城市文化活力，並強化香港作為具活力文化都市的品牌形象。

4.3.4 提升青年的公民參與

- **將公民參與視為青年發展與留才的重要基礎，**因其有助提升福祉、生活技能（如領導力、溝通與解難能力）、社會連結、社區韌性及長期的社區承擔，並培養歸屬感與責任感 (e.g., Abdelaal et al., 2022; Anthony et al., 2025; Wray-Lake & Ballard, 2023)。
- **公民參與在留才上具重要策略作用。**本研究顯示，積極公民參與的青年往往更易建立對社區的情感連結與忠誠感；有些更因為希望留下來貢獻其關注的議題而選擇留港。鼓勵青年反思及定位自身未來在城市中的角色，有助於建立目標感並深化其情感依附。而對於參與較少的青年，提供具包容性的參與空間可提升其福祉，令留港更具意義。
- **措施考慮：**
 - **建立多元友善的參與平台以促進公民參與，**形式可超越傳統義工服務，包括青年主導的文化強化項目、參與社區層面的共設計計劃、或加入青年諮詢小組。新加坡的 Youth Charter 亦提供了參考案例，透過青年對話與諮詢，鼓勵

青年就精神健康、種族與宗教和諧、環境可持續性等議題採取行動 (SG60, 2025)。

- **運用數碼平台以降低青年參與門檻。**現代青年具高度的數碼能力，因此線上論壇、故事分享、社交媒體交流及協作式解難均可成為參與渠道。其他國家的政府亦已利用數碼平台進行青年諮詢與共創，是值得參考的實踐經驗 (e.g., United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2023)。
- 無論實體或數碼平台，均需設計為**包容、友善且促進互信的對話空間**，以培養青年目標感與歸屬感，並促進社會凝聚。
- 為此，可促進**跨部門協作**，如由民政及青年事務局、青年發展委員會、創新科技及工業局等協作，構建支援青年公民參與的平台和生態系統。

4.3.5 加強健康與福祉支援

- 研究顯示，「非自願留下者」在整體福祉表現最差（較少健康日數、心理健康得分最低等），健康問題可導致生產力下降、缺勤、醫療依賴上升與長期補救成本等影響。另外，多數留港者的社交與體能活動參與率亦偏低。
- 措施考慮：
 - **把「缺口」視為系統行動的切入點**
 - **畢業即斷層：**不少青年在畢業後失去校園層面的身心健康支援。在職青年面臨較高的工作相關心理壓力 (Legislative Council Secretariat, 2025)，但資源明顯不足。
 - **使用率偏低 + 輪候過長：**15-24 歲精神健康需要者多未就醫（成本考慮為主因）(Legislative Council Secretariat, 2025)。即使求助，精神科門診非緊急個案的輪候時間中位數可逾一年 (Hospital Authority, 2025)。
 - **將推廣、篩查、及早介入延伸至成年與在職群體**
基于以上問題，應將心理健康推廣、篩查與及早介入的措施由校園延伸至年輕成人與在職群體，確保支援不因畢業而中斷。
 - **善用現有平台擴大篩查與及早介入**
地區康健中心 (DHC) 等現有預防與基層平台已具地域覆蓋與使用基礎 (GovHK, 2024)，可擴展為年輕成人提供身心健康風險篩查、健康教育、及早轉介與跟進，以提升識別速度與介入時效。

- **運用創新科技彌補缺口**
以 AI 聊天機械人等工具提供 24/7 初步支援、匿名諮詢、常見狀況自我篩查與分流指引，這可減少標籤化、降低求助門檻、縮短等候、並優化資源配置。本地研究顯示，主題式聊天機械人可在短期內提升心理健康 (Tong et al., 2025)、自我照顧行為與情緒福祉。
- **以體育基建提升可及性與參與率**
面對公共體育設施供給不足與青年運動參與率偏低 (Legislative Council Secretariat, 2019)，宜增建或優化各區的體育中心、球場與健身設施，提升步行可達性與使用便利性，以降低參與門檻、提高恆常運動，從而改善身心健康與社群參與。
- 以及早識別、持續可及、科技補足、及基建提升的組合策略，針對「非自願留下者」的高風險群體，也兼顧一般青年的共通需要，從個人、職場、社區及系統層面同步強化健康與福祉，支持長期留才及可持續發展。

References

- A.A.R.P. (2024, May 2). *Maryland governor signs bill to provide grants to family caregivers*. <https://blog.aarp.org/maryland-caregiver-expense-grants>
- Abdelaal, N., Kemeni, C., & Bardeesy, K. (2022). *Knocking on the Door: Youth Civic Engagement and Its Impact on Social Connectedness and Wellness*. Toronto Metropolitan University.
- Anthony, E., Mullady, A., Brown, K., Blagg-Catone, M., & Castillo, S. (2025). Cultivating Community Resilience Through Youth Engagement. *Journal of Community Engagement and Higher Education*, 17(2). <https://scholars.indianastate.edu/jcehe/vol17/iss2/6>
- Census and Statistics Department. (2025, September 16). *Table 210-06103: Unemployment rate and underemployment rate by age and sex, General Household Survey. Census and Statistics Department, Hong Kong Special Administrative Region*. Census and Statistics Department, The Government of the Hong Kong Special Administrative Region. https://www.censtatd.gov.hk/en/web_table.html?id=210-06103
- Chan, H. (2021, April 29). Nearly 60 per cent of Hong Kong youth looking to leave city, new study says, with Covid-19 and economic uncertainty believed to be behind rise. *South China Morning Post*. <https://www.scmp.com/news/hong->

- kong/society/article/3131671/nearly-60-cent-hong-kong-youth-looking-leave-city-new-study
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., & Oishi, S. (2009). New measures of well-being. In *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener* (pp. 247–266). Springer Science + Business Media.
https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_12
- Education Bureau. (2023). *Student Enrolment Statistics 2022/23 (Kindergartens, Primary and Secondary Schools)*. The Government of Hong Kong Special Administrative Region: School Education Statistics Section.
https://www.edb.gov.hk/attachment/en/about-edb/publications-stat/figures/Enrol_2022.pdf
- GovHK. (2024, June 26). *LCQ2: Enhancing the services provided by District Health Centres [Press Release]*. GovHK.
<https://www.info.gov.hk/gia/general/202406/26/P2024062600622.htm>
- Hendriks, M., & Burger, M. J. (2021). *Happiness and Migration* (No. GLO Discussion Paper No. 842, 2021). <https://glabor.org/happiness-and-migration-a-new-glo-discussion-paper-by-glo-fellow-martijn-hendriks-and-martijn-j-burger/>
- Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies. (2020). *Survey Findings on Views about Emigration from Hong Kong [Press release]*. Survey Findings on Views about Emigration from Hong Kong. http://www.hkiaps.cuhk.edu.hk/wd/ni/20201007-105205_1.pdf
- Hospital Authority. (2025). *Waiting Time for New Case Booking at Psychiatry Specialist Out-patient Clinics*. Waiting Time for New Case Booking at Psychiatry Specialist Out-Patient Clinics.
https://www.ha.org.hk/visitor/sopc_waiting_time.asp?id=7&lang=ENG
- Jarosz, E., & Gugushvili, A. (2020). The ‘good life’ of Polish migrants in Britain: Daily behaviours and subjective well-being of migrants, stayers and the British. *Population, Space and Place*, 26(7), e2343. <https://doi.org/10.1002/psp.2343>
- Legislative Council Secretariat. (2019). *Community and elite sports in Hong Kong (Statistical Highlights ISSH24/18-19)*.
- Legislative Council Secretariat. (2025). *Protecting youth mental health in Australia and Singapore*.
- OECD. (2017). *International Migration Outlook 2017*. OECD Publishing.
https://www.oecd.org/en/publications/international-migration-outlook-2017_migr_outlook-2017-en.html
- Oklahoma House of Representatives. (2024, January 2). *Caring for Caregivers Act takes effect*. Oklahoma House of Representatives. https://www.okhouse.gov/posts/news-20240102_02

- Schewel, K. (2020). Understanding Immobility: Moving Beyond the Mobility Bias in Migration Studies. *International Migration Review*, 54(2), 328–355.
<https://doi.org/10.1177/0197918319831952>
- SG60. (2025). *Launch of PA Youth Charter*. SG60. <https://www.sg60.gov.sg/launch-of-pa-youth-charter/>
- The Standard. (2021, August 13). Hospital Authority chief worries about doctors and nurses leaving Hong Kong. *The Standard*. <https://www.thestandard.com.hk/breaking-news/article/178812/Hospital-Authority-chief-worries-about-doctors-and-nurses-leaving-Hong-Kong>
- Tong, A. C. Y., Wong, K. T. Y., Chung, W. W. T., & Mak, W. W. S. (2025). Effectiveness of Topic-Based Chatbots on Mental Health Self-Care and Mental Well-Being: Randomized Controlled Trial. *Journal of Medical Internet Research*, 27, e70436.
<https://doi.org/10.2196/70436>
- United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2023). *Promoting Youth Participation in Decision-Making and Public Service Delivery through Harnessing Digital Technologies (Policy Brief No. 149)*. United Nations Department of Economic and Social Affairs. <https://social.desa.un.org/publications/promoting-youth-participation-in-decision-making-and-public-service-delivery-through>
- Wray-Lake, L., & Ballard, P. J. (2023). Civic engagement across adolescence and early adulthood. In L. J. Crockett, G. Carlo, & J. E. Schulenberg (Eds.), *APA handbook of adolescent and young adult development* (pp. 573–593). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000298-035>
- Yiu, W. (2023, February). Hong Kong schools lose 3,500 teachers in one year, and provident fund pays out a record HK\$10 billion. *South China Morning Post*.
<https://www.scmp.com/news/hong-kong/education/article/3209081/hong-kong-schools-lose-3500-teachers-one-year-and-provident-fund-pays-out-record-hk10-billion>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2